



PENEGAKAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI APARATUR SIPIL NEGARA DI PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Dimas Adimanggala Danurwenda*, Budi Gutami, Nabitatus Sa'adah
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : -

ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran, dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, berupa hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai pelanggaran yang dilakukan pegawai yang bersangkutan, agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Beberapa Pelanggaran disiplin juga terjadi di Pemerintah Kota Semarang. Berkaitan dengan hal tersebut penulisan hukum ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang. Rumusan masalah ada 3 (tiga) yaitu pertama bagaimana penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang, kedua apa yang menjadi dasar pertimbangan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang, ketiga bagaimana hambatan dan solusi dalam penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang.

Penulisan hukum ini menggunakan metode pendekatan *juridic empiris*, dengan spesifikasi penelitian *analisis deskriptif* yang bersumber pada studi kepustakaan dan wawancara lalu dianalisis secara kualitatif.

Prosedur penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam peraturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dengan dijatuhkannya sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak masuk kerja, penggadaian barang atau inventaris kantor dengan merujuk pada pasal-pasal yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dasar pertimbangan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara menjadi dasar pertimbangan bagi pejabat yang berwenang dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin untuk Aparatur Sipil Negaranya. Alasannya yang menjadi dasar pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin berdampak pada bagian lingkungan kerjanya, instansinya dan negaranya. Hambatan yang terjadi adalah masih tingginya toleransi atasan dalam memberikan izin keluar kantor kepada pegawainya, dan rendahnya kesadaran pegawai. Atasan memiliki rasa kasihan atau *ewuh-pekwuh* terhadap pegawainya yang melanggar apabila ia harus memberikan surat peringatan tertulis akan berdampak pada penurunan gaji. Selain itu untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang dilakukan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Hal ini untuk menimbulkan efek jera bagi pegawai yang lain.

Kata Kunci : Aparatur Sipil Negara, Penegakan Hukuman Disiplin

ABSTRACT

Government Regulation No. 53 Year 2010 regarding the discipline of Civil Servants contains obligations, prohibitions, and disciplinary punishment that can be meted out to the Civil Servant who has been convicted of the offense, is intended to foster a Civil Servant who has committed the offense, the form of disciplinary punishment is mild, moderate, or weight according offenses committed employees are concerned, in order to have an attitude of regret and try not to repeat and improve themselves in the future. Some disciplinary violations also occurred in the Municipality of Semarang. In this regard the writing of this law aims to investigate the implementation of enforcement of disciplinary action for State Civil Apparatus in Semarang City Government. The problems there are three (3): first how the enforcement of disciplinary punishment for Reform of

Civil State in Semarang government, both on what basis the consideration of enforcement of disciplinary punishment for Reform of Civil State in the City of Semarang, the third how the barriers and solutions in enforcing disciplinary sanctions for State Civil apparatus in Semarang City Government.

Writing this law using empirical juridical approach, with specification of descriptive analysis which is based on the study of literature and interviews and then analyzed qualitatively.

Enforcement of disciplinary procedures for State Civil Apparatus in Semarang government is in conformity with the provisions contained in the regulations. This is indicated by the penalties for employees who commit disciplinary offenses such as not working, pawning goods or office inventory by referring to the articles contained in the Government Regulation No. 53 of 2010 on Discipline of Civil Servants. Basic considerations enforcement of disciplinary punishment for the State Civil Apparatus became the basis for the consideration of the competent authorities in conducting disciplinary punishment for Reform of Civil State. The reason is that the basis for consideration in the imposition of disciplinary sanctions impact on the work environment, institution and country. Barriers that happens is still high tolerance of superiors in giving permission to employees out of the office, and low awareness of employees. Bosses have pity or ewuh-pekuwuh against employees who violate if he had to give a written warning letter will impact on the salary. In addition to improving the discipline of the State Civil Apparatus in Semarang government carried out the imposition of sanctions in accordance with the degree of guilt. It's a deterrent effect for other employees.

Keywords: Apparatus State Civil, Enforcement Disciplinary Sanctions

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.¹ Tujuan nasional dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang berdaya guna dan berhasil guna, untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila. Selain itu

tujuan dari pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berpedaban modern, demokratis, makmur, dan bermoral tinggi.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, mutlak perlu dilaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan, seperti halnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, baik tenaga kerja swasta maupun Pegawai Negeri Sipil. Agar tercapai tujuan nasional tersebut, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas dan pemerintahan dan pembangunan. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya

¹ SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 1987), halaman. 98.

tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri.²

Mengingat bahwa pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan adalah para pegawai, maka sudah tentu kelancaran penyelenggaraan pemerintahan tersebut sangat tergantung dari kesempurnaan para Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting. Keadaan ini disebabkan Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan agar mencapai tujuan nasional.

Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Menurut pendapat Marsono definisi Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh dengan kesetiaan pada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin

tinggi, beribawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur Negara.³ Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan sebagai pedoman dalam menegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.⁴

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.⁵ Upaya untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas

² Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT. Pertja, 1987), halaman. 23.

³ Marsono, *Pembahasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

⁴ Acacio Frenande Vassalo, "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, (Vol 43, No 03, Juli 2014)

⁵ Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta, Liberty; 1998), halaman. 121.

kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran, dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, berupa hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai pelanggaran yang dilakukan pegawai yang bersangkutan, agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Kewenangan untuk menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin guna penegakan hukuman (*law enforcement*) dilakukan oleh atasan langsung sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara juga banyak terjadi di Pemerintah Kota Semarang. Berkaitan dengan hal tersebut penulisan hukum ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang.

Oleh karena itu, judul yang dipilih dalam jurnal ilmiah ini adalah:

“Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang?
2. Apa yang menjadi dasar pertimbangan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang ?
3. Bagaimana hambatan dan solusi dalam penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui dan memahami penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang dapat terlaksana dengan baik atau tidak.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui hambatan dan solusi dalam pelaksanaan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang.

II. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *juridic empiris*, yaitu suatu pendekatan yang meneliti data sekunder terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer di lapangan.⁷ Data sekunder yang dimaksud di sini adalah

⁶ M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta; PT. Pirel Mundial; 1992), halaman. 85.

⁷ Ronny Hanintjo Sumitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonseia, 1994), halaman. 3.

landasan teoritis berupa pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak lain yang berwenang dan informasi-informasi lain yang berupa ketentuan-ketentuan formal seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan lain-lain, sedangkan data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari penelitian lapangan seperti wawancara. Berdasar pada hal tersebut, metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan secara *yuridis empiris*.

Spesifikasi penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yakni pada penelitian ini akan diungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.⁸ Sifat penelitian tersebut memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai kenyataan kondisi objektif dan permasalahannya, yang diharapkan dapat dilakukan analisis dalam rangka pengambilan sebuah kesimpulan.

Metode analisis data yang digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Bahan Hukum yang disusun secara sistematis dianalisis secara kualitatif supaya dapat ditarik kesimpulan akhir yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif⁹ yang merupakan jawaban untuk permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Analisis data kualitatif dilakukan dengan pemikiran berdasarkan penalaran-penalaran

untuk dapat mengambil kesimpulan yang logis sebelum disusun dalam bentuk sebuah laporan penelitian. Analisis data yang dilakukan secara kualitatif untuk menarik simpulan-simpulan tidak hanya bertujuan mengungkapkan kebenaran saja, tetapi juga bertujuan untuk memahami gejala-gejala yang timbul dalam pelaksanaan suatu ketentuan hukum mengenai penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kota Semarang. Apakah hukum itu mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.¹⁰

Dalam penarikan kesimpulan, digunakan metode induktif, yakni metode yang berangkat dari fakta-fakta yang ditemukan dilapangan kemudian dianalisis dengan konsep-konsep teori yang digunakan dalam penelitian.¹¹

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin di lingkungan aparatur negara khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil yang adalah unsur dari aparatur sipil negara itu sendiri. Pemerintah Kota Semarang secara intensif terus

⁸ Zainuddin Ali, Op.cit, halaman 105-106.

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), halaman 3.

¹⁰ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Ofset, 2008), halaman. 22.

¹¹ Sudarwan Denim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), halaman. 62.

meningkatkan secara berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, penugasan bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat didukung sistem informasi kepegawaian yang mantap serta dilengkapi sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. Hukuman disiplin ringan
- b. Hukuman disiplin sedang
- c. Hukuman disiplin berat

2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- a. Teguran lisan;
- b. Teguran tertulis; dan
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Jenis hukuman sedang terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- b. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a. Penurunan pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. Pembebasan dari jabatan;
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Aparatur Sipil Negara; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara.

Proses penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang diawali dengan proses pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS. Laporan hasil pemeriksaan yang menghasilkan kesimpulan bahwa pegawai yang di periksa mendapatkan ancaman hukuman sedang atau berat dapat dibentuk tim pemeriksa yaitu: Atasan langsung, Unsur Pengawasan dari Inspektorat, Unsur Pengawasan dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Setelah mendapatkan laporan dari tim pemeriksa yang diberikan kepada Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD hasil pemeriksaan kemudian baru mendapatkan rekomendasi untuk dibuatkan SK penjatuhan hukuman disiplin.¹²

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat beberapa hal sebagai berikut:¹³

Pertama, berdasarkan tingkat hukumannya, sudah ada yang telah ditegakkan dengan baik, namun masih ada yang belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Untuk tingkat hukuman disiplin ringan masih terdapat pelanggaran yang diberikan atasan terhadap pegawainya yang melanggar,

¹² Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

¹³ Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

sehingga bagi para pegawai yang melanggar disiplin ringan masih diberikan toleransi. Hal ini ditandai dengan masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang kantor sebelum jam pulang, izin keluar pada saat jam kantor, dan sebagainya. Itu hanya sebagian kecil dari pelanggaran kecil, namun setidaknya apabila suatu perbuatan dimulai dari hal yang kecil tentu dapat berdampak besar bagi mental kedisiplinan para pegawai dan dapat dijadikan panutan bagi pegawai disekitarnya sehingga malu apabila tidak disiplin dan tepat waktu. Pada permasalahan ini tentunya pejabat atau atasan memiliki peran dan pengaruh yang sangat besar demi terciptanya lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan. Untuk di tiap unitnya atasan yang akan langsung memantau pegawainya dalam jam kerja sehari-hari. Apabila tidak ada ketegasan dari atasan tentu pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin bisa saja mengulangi perbuatannya karena tidak dikenai teguran maupun sanksi yang dapat memberikan efek jera.

Kesadaran akan ketaatan seorang Aparatur Sipil Negara untuk masuk kerja sesuai dengan peraturan yang ada masih kurang optimal. Menurut hasil wawancara saya di Pemerintah Kota Semarang yaitu Aparatur Sipil Negara terlambat masuk kantor, keluar kantor untuk tujuan yang bukan urusan pekerjaan kantor, bahkan mangkir atau tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Berikut ketentuan masuk kerja bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja:

1.Hukuman ringan

a.5 hari kerja dijatuhi teguran lisan.

b.6-10 hari kerja dijatuhi teguran lisan.

c.11-15 hari kerja dijatuhi pernyataan tidak puas secara tertulis.

2.Hukuman sedang

a.16-20 hari kerja dijatuhi hukuman penundaan kenaikan gaji berkala.

b.21-25 hari kerja dijatuhi hukuman penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

c.26-30 hari kerja dijatuhi hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

3.Hukuman berat

a.31-35 hari kerja dijatuhi hukuman penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

b.36-40 hari kerja dijatuhi hukuman pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah yang menduduki jabatan struktural dan fungsional tertentu.

c.41-45 hari kerja dijatuhi hukuman pemberhentian dari jabatan sebagai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu.

d.46 hari kerja atau lebih dikenai hukuman pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara.

Tujuan Hukuman disiplin ialah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran itu. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan

sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan.

Secara faktual pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Semarang berlangsung kurang optimal. Terbukti masih sering ditemukan Aparatur Sipil Negara di saat jam kerja masih keluyuran di jalan, bahkan kalau masih berada di tempat kerja kelihatan tidak produktif seperti: main kartu di komputer, membaca surat kabar, mengobrol antar sesama PNS di luar kedinasan, dan lain-lain sehingga dapat dianggap mengganggu pencapaian kinerja organisasi.¹⁴

Fenomena ini mengindikasikan bahwa tujuan agar tercapainya pembinaan kepegawaian yang diarahkan pada makin terwujudnya kepegawaian negara yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan ketrampilan serta kemantapan sikap mental aparat berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, masih penting untuk terus ditingkatkan.¹⁵

B. Dasar Pertimbangan Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang

Proses penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara

di Pemerintah Kota Semarang berjalan berdasarkan cara—cara yang telah diamanatkan peraturan hukuman disiplin, bahwa penegakan hukum maknanya adalah pelaksanaan hukum atau implementasi hukum itu sendiri. Pelaksanaan penegakan hukum tersebut akan terkait dengan dua komponen, yaitu adanya seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar.

Proses penegakan hukuman disiplin di Pemerintah Kota Semarang menjadi dasar pertimbangan bagi pejabat yang berwenang dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin untuk Aparatur Sipil Negeranya. Alasannya yang menjadi dasar pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin berdampak pada bagian lingkungan kerjanya, instansinya dan negaranya.

Pejabat yang berwenang dalam melakukan penegakan hukuman disiplin juga ada dasar pertimbangan yang dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya penegakan hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang adalah, faktor hukum atau undang-undangnya, faktor penegak hukum, dan faktor kesalahan.¹⁶

a. Faktor yang dipengaruhi oleh hukum atau undang-undangnya yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 lebih tegas mengatur sanksi pelanggaran ketentuan jam kerja PNS, PP tersebut mengatur

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

lebih ketat mengenai ketentuan target kerja PNS. Pejabat yang berwenang menghukum, tetapi tidak melakukan kewajibannya akan dijatuhi hukuman yang sama dengan PNS tersebut. Hal tersebut dianggap sebagai kelebihan dibandingkan PP Nomor 30 Tahun 1980. PP Nomor 53 Tahun 2010 disisi lain, masih terdapat kekurangan, yaitu tidak dimuatnya aturan yang jelas mengenai aturan kawin cerai PNS.

b. Faktor penegak hukum yaitu orang yang dapat mengakkan hukum untuk digunakan bagi pencapaian tujuan atau kepentingan lain. Menegakkan hukum tidak persis sama dengan menggunakan hukum. Faktor penegak hukum yang mempengaruhi penegakan hukum terhadap PNS adalah profesionalisme petugas penyidik dalam melakukan penyidikan. Petugas yang telah terlatih dan terbiasa melaksanakan tugas penyidikan sesuai kapasitasnya akan memperlancar proses penyidikan. Profesionalisme petugas dalam proses penyidikan ini selaras dengan tujuan pokok penyidikan, yaitu untuk menemukan kebenaran dan menegakkan keadilan, bukan mencari-cari kesalahan seseorang. Dengan demikian, seseorang penyidik dituntut untuk bekerja secara obyektif, tidak sewenang-wenang.

c. Faktor kesalahan yaitu kesalahan yang dilakukan atasan langsung dalam melakukan penegakan hukuman terhadap Aparatur Sipil Negara yang masih kurang tegas dalam memberikan sanksi/tindakan tegas secara apabila seorang Aparatur Sipil Negara terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera agar Aparatur Sipil Negara

yang lain tidak meniru atau melakukannya. Juga agar tidak melakukan pelanggaran disiplin yang hukumannya lebih berat lagi. Oleh karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama terhadap Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin.

C. Hambatan dan Solusi dalam Penegakan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang

Melaksanakan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang tentunya terdapat hambatan dan solusi. Berikut ini hambatan dan solusi yang ditemukan dalam meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang.¹⁷

a. Hambatan dalam menegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang diantaranya:

1. Toleransi atasan terhadap pegawainya yang cukup tinggi.

Toleransi yang diberikan atasan kepada pegawai di bawahnya yang melanggar disiplin ringan masih cukup tinggi. Meskipun ada teguran namun pihak atasan tidak melaporkan ke Biro Kepegawaian, sehingga Biro Kepegawaian tidak dapat menindak pelanggaran yang tidak dilaporkan. Sebagai contoh, seorang pegawai yang izin keluar kantor pada jam kerja, tentunya atasanlah yang memberikan izin, seharusnya atasan dapat secara tegas

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

berperan meningkatkan kedisiplinan dengan tidak memberikan izin, karena Biro Kepegawaian tidak dapat mengawasi satu persatu pegawai-pegawai di Pemerintah Kota Semarang. Atasanlah yang seharusnya memonitor, memberikan pembinaan terhadap pegawainya.

2. Kesadaran akan disiplin para pegawai yang masih kurang.

Pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang tidak disiplin akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai Aparatur Sipil Negara tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Faktor yang dipengaruhi oleh penegak hukum yaitu, terdapat Atasan langsung SKPD yang cenderung bersikap tidak mau repot dalam menangani dugaan pelanggaran disiplin berat. Sikap tidak mau repot tersebut yaitu ; Pertama, tidak mau repot dalam artian, Atasan langsung SPKD seolah-olah tidak mengetahui akan adanya dugaan pelanggaran disiplin berat yang terjadi pada SKPD yang ia pimpin. Kedua, adalah sikap tidak

mau repot karena memang tidak memahami proses penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara. Banyak laporan mengenai dugaan pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat yang langsung di laporkan ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

b. Solusi dalam Menegakan Hukuman Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang.

Untuk menghadapi hambatan-hambatan yang ditentukan dalam rangka penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara, solusi dan upaya yang ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin di Pemerintah Kota Semarang diantaranya:

1. Solusi yang dilakukan untuk mengurangi toleransi atasan terhadap pegawainya adalah dengan diberikan pelatihan dan pembinaan agar atasan atau pejabat dapat lebih tegas lagi dalam menindak pelanggaran-pelanggaran disiplin. Para pejabat juga diberikan pengertian untuk merubah budaya toleransi mereka demi menjunjung tinggi kedisiplinan. Kegiatan pembinaan bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin Aparatur Sipil Negara.

2. Pengembangan disiplin yang datang dari diri individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, merupakan solusi untuk meningkatkan kesadaran disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang, artinya upaya meningkatkan kesadaran disiplin dapat dilakukan dengan

mecegah agar seorang pegawai yang tidak disiplin akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan. Penerapan tindakan disiplin dilakukan dengan menindak pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara secara tegas melalui sidang. Memberikan sanksi atau tindakan secara tegas apabila seorang Aparatur Sipil Negara terbukti melakukan pelanggaran disiplin bertujuan untuk memberikan efek jera dan agar Aparatur Sipil Negara yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang sama sehingga menyebabkan penjatuhan hukumannya lebih berat lagi sehingga menyebabkan penjatuhan hukumannya lebih berat lagi. Sosialisasi peraturan-peraturan terkait disiplin Aparatur Sipil Negara juga dapat dilakukan untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A.Simpulan

Berrdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1.Prosedur penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam peraturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dengan dijatuhkannya sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti tidak masuk kerja dengan merujuk pada pasal-pasal yang

terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2.Dasar pertimbangan penegakan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara menjadi dasar pertimbangan bagi pejabat yang berwenang dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin untuk Aparatur Sipil Negaranya. Alasannya yang menjadi dasar pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin berdampak pada bagian lingkungan kerjanya, instansinya dan negaranya. Pejabat yang berwenang dalam melakukan penegakan hukuman disiplin juga ada dasar pertimbangan yang dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya penegakan hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang adalah faktor hukum atau undang-undangnya, faktor penegak hukum, dan faktor kesalahan.

3.Hambatan yang terjadi adalah masih tingginya toleransi atasan dalam memberikan izin keluar kantor kepada pegawainya, dan rendahnya kesadaran pegawai. Kurang tegasnya atasan dalam mencegah disiplin pegawai bahwa atasan memiliki rasa kasihan atau *ewuh-pekewuh* terhadap pegawainya yang melanggar apabila ia harus memberikan surat peringatan tertulis. Karena akan berdampak pada penurunan gaji. Untuk mengatasi hambatan tersebut dilakukan pembinaan agar atasan atau pejabat lebih tegas. Selain itu untuk meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang dilakukan penerapan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Hal ini untuk

menimbulkan efek jera bagi pegawai yang lain.

B.Saran

Sebagai akhir dari pembahasan ini maka penulis mencoba memberikan saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait, yaitu:

1.Hendaknya harus ada ketegasan dari atasan dalam menindak pelanggaran hukuman disiplin demi terciptanya Aparatur Sipil Negara yang lebih bersih dan berwibawa di Pemerintah Kota Semarang.

2.Hendaknya diberikan pembinaan maupun sosialisasi secara terus menerus dan terprogram untuk para Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kedisiplinan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Hasil Wawancara dengan Arfiana Kusumawardani selaku Kasubbid disiplin dan pemberhentian pegawai BKD pada tanggal 14 September 2016

Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Ofset, 2008)

Marsono, *Pembahasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta, Liberty; 1998)

M. Suparno, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, (Jakarta; PT. Pirel Mundial; 1992)

Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: PT. Pertja, 1987)

Ronny Hanintjo Sumitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonseia, 1994)

SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: Liberty, 1987)

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986)

Sudarwan Denim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002)

Zainuddin Ali, Op.cit

Jurnal

Acacio Frenande Vassalo, "Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Mewujudkan Good Governance di Timor Leste", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, (Vol 43, No 03, Juli 2014)