

PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA

Oleh:

Kusno,SH.,MH
Dosen Tetap STIH Labuhan Batu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, serta apa hambatan dan upaya dalam penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan hukum empiris, dengan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) mengenai penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Penelitian hukum empiris dilakukan melalui studi lapangan untuk mencari dan menentukan sumber hukum dalam arti sosiologis sebagai keinginan dan kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Data dari lapangan ini dikumpulkan dan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang dijawab secara tertulis maupun secara lisan sehingga nantinya diperoleh data yang konkrit dan akurat.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada prinsipnya di terapkan untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat, dengan ketentuan mulai dari peringatan lisan dan tertulis serta teguran beberapa kali yang ditujukan kepada pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran sampai dengan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Hambatan dalam penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia adalah kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta luntarnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri yang dikerenakan kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya. Sehingga hambatan tersebut menjadi kendala dalam penerapannya, meski telah diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Kata Kunci: Penerapan Peraturan Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Konsep dan keberadaan birokrasi di Indonesia, khususnya ditingkat daerah pada prinsipnya memiliki banyak permasalahan yang dihadapi terutama dalam mengontrol perilaku aparatur birokrasi pemerintahan dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil. Perilaku atau perbuatan dari aparatur Pegawai

Negeri Sipil menjadikan pemerintah untuk melakukan sebuah bentuk disiplin atau membuat sebuah aturan terkait dengan regulasi serta bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja dan berperilaku dalam menjalankan wewenang, tugas dan fungsinya. Pemerintah dalam membuat regulasi untuk Pegawai Negeri Sipil telah membuat produk hukum tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Usaha swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan dasar hukum dalam pengaturan kepegawaian. Kemudian jika melihat peraturan yang ada di daerah, maka daerah juga sebagai daerah otonom memiliki peraturan dalam mengatur, membina maupun menentukan kedisiplinan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dituangkan melalui Peraturan Daerah, Peraturan Walikota dan Peraturan Bupati. Tujuan dari Pemerintah Daerah mengeluarkan Peraturan terhadap sistem kepegawaian adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di tingkat daerah, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur Pemerintahan dapat berjalan semestinya, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan di daerah.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia khususnya dilingkungan pemerintah daerah pada prinsipnya

memeiliki permasalahan yang kompleks, kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan hal paling penting yang mempengaruhi ketertiban dan kelancaran hubungan dinas antara pegawai dengan instansi maupun masyarakat. terkait dengan permasalahan dalam kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada umumnya adalah mengenai masalah kedisiplinan kerja yang disebabkan dari faktor kebiasaan maupun faktor dari instansi yang tidak memberikan ketentuan tegas dalam tugas dan wewenangnya. Dalam hal pekerjaan atau tugas yang diemban oleh pegawai tidak dapat dilaksanakan oleh para Pegawai Negeri Sipil dengan maksimal.

Pelanggaran disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia yang sering muncul sebagai kebiasaan bagi pegawai adalah misalnya:

- a. Pegawai Negeri Sipil yang sering memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya,
- b. Pegawai Negeri Sipil yang sering melakukan bolos kerja, tidak disiplin dalam bekerja,
- c. Pegawai yang dengan sengaja datang terlambat, tidak mengikuti apel, tidak menjalankan tugas, atau banyak ngobrol dengan rekan,
- d. Dalam birokrasi juga banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak

menjalankan prosedur kepegawaian sebagaimana mestinya,

- e. Pelanggaran berat juga pernah muncul seperti Korupsi, Perselingkuhan, berjudi, dan lain sebagainya.

Fakta dilapangan tersebut merupakan contoh kasus mengenai pelanggaran-pelanggaran disiplin waktu, disiplin administrasi, Narkoba, Korupsi, seperti kasus gayus tambunan dan contoh-contoh kasus pelanggaran disiplin lainnya (Artikel; Sugeng). Pelanggaran tersebut juga didasari oleh rendahnya profesionalitas dan semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengemban tanggungjawab dilingkungan pemerintahan dan publik yang senantiasa akan memengaruhi rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari berbagai macam bentuk pelanggaran yang pernah dilakukan Pegawai Negeri Sipil, khususnya di wilayah daerah yang ada di seluruh Indonesia. Pelanggaran kedisiplinan kepegawaian tersebut diatas merupakan budaya dari sistem kepegawaian yang di buat oleh pemerintah, artinya dengan melihat fenomena diatas, maka regulasi dan peran pemerintah terhadap kepegawaian dapat dikatakan kurang maksimal dan efektif.

Realitas dan permasalahan pelanggaran kedisiplinan yang ada

meskipun telah ada regulasi (aturan main) berupa regulasi-regulasi atau peraturan-peraturan yang difokuskan terhadap pegawai pada prinsipnya tidak dapat menekan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia. Banyaknya masalah ketidaksiplinan seorang Pegawai Negeri Sipil menjadi nilai negatif bagi daerah di seluruh Indonesia khususnya masyarakat pada umumnya. Kemudian dengan adanya ketidakpercayaan publik terhadap sistem dan tanggungjawab kepegawaian, maka akan mempengaruhi hubungan antara birokrasi kepegawaian kepada publik menjadi buruk.

Lingkungan pemerintah daerah juga memiliki *intervensi* mengenai permasalahan kepegawaian, sebab pemerintah daerah adalah organisasi yang besar sebagai pemegang otonomi dengan berbagai macam kewenangan yang telah diberikan kepada pusat termasuk untuk mengatur melalui peraturan daerah terhadap fenomena dan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah harus lebih memperhatikan fenomena kepegawaian tersebut untuk menegakkan kedisiplinan dalam kinerja yang lebih jelas. Agar eksistensi Pemerintah Daerah dapat menunjukkan peranannya di bidang kepegawaian. Selain dari kewenangan pemerintah daerah tersebut diatas, maka masalah

kedisiplinan juga dapat dikaitkan dengan peran organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam mengontrol mengawasi kegiatan atau tanggungjawab pegawai.

Penerapan disiplin yang akan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya yang paling mendasar untuk menjadikan sistem kepegawaian yang professional dan bertanggungjawab kepada publik serta lingkungan pemerintah daerah. Sesuai fenomena kepegawaian di diaiatas dan mengenai penerapan disiplin bagi kepegawaian yang melanggar disiplin pegawai, maka penulis akan mencoba membahas bagaimana penerapan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, yang kemudian dirumuskan judul: "PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG SANKSI DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA".

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi. Perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia?

- b. Apa hambatan dan upaya dalam penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis didalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui hambatan dan upaya dalam penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

- a. Bagi akademis, penelitian ini akan memberikan temuan-temuan baru berkaitan dengan penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.
- b. Bagi pemerintah, instansi dan masyarakat, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pengambil kebijakan maupun pegiat hukum di lingkup non akademis baik dari kalangan pemerintahan maupun masyarakat, yang berupa evaluasi hukum dan kebijakan terhadap penerapan peraturan pemerintah Nomor 53

Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

II. PEMBAHASAN

1.1 Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

1. Pokok-Pokok Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terdiri dari VII (tujuh) Bab dan 51 (lima puluh satu) Pasal, yang mengatur mengenai sanksi disiplin dan pelaksanaannya yang di berlakukan untuk Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kedisiplinan. Pokok peraturan yang terdapat pada PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah:

- a. Mencabut Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil,
- b. Mengatur Kewajiban dan larangan (Pasal 3 dan 4), Terdapat 17 (tujuh belas) kewajiban dan 15 (lima belas) larangan, sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 ada 26 (dua puluh enam) kewajiban dan ada 18 (delapan belas larangan), Konsekuensi dari kewajiban dan larangan cukup berat,
- c. Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan Pasal 3 dan

Pasal 4, dijatuhi hukuman disiplin,

- d. Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai tidak mengesampingkan Peraturan Perundang-undangan Pidana,
- e. Mengatur secara tegas jenis hukuman disiplin atas pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan,
- f. Untuk pelanggaran tertentu dengan memperhatikan dampak pelanggaran pada : unit kerja, instansi, dan pemerintah/Negara,
- g. Terjadi perubahan jenis hukuman disiplin, yakni untuk hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.

Jenis hukuman disiplin pada prinsipnya telah diatur beberapa jenis hukuman yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Hukuman Disiplin Ringan:
 1. Teguran lisan,
 2. Teguran tertulis,
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Hukuman Disiplin Sedang:
 1. Penundaan Kenaikan Gaji dan Pangkat selama 1 (satu) tahun,
 2. Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun,

3. Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun (*sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 merupakan hukuman disiplin berat*).

c. Hukuman Disiplin Berat:

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun (*sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak di atur*),
2. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah (*sebelumnya di PP Nomor 30 Tahun 1980 tidak di atur*),
3. Pembebasan dari jabatan,
4. Pemberhentian Dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil,
5. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Ketentuan dari penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut diatas merupakan beberapa point penting yang dijelaskan sebagai landasan pengaturan yang terkait dengan disiplin pegawai negeri di Indonesia. Pada prinsipnya masih banyak ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai kedisiplinan

pegawai negeri sipil, namun pada pelaksanaannya bahwa rujukan yang sebagai dasar pengaturannya adalah PP Nomor 53 tahun 2010.

2. Pelaksanaan Penerapan Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

Upaya kedisiplinan Pegawai Negeri di Indonesia yang berkaitan dengan pemberian sanksi, bahwa sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan yang melanggar ketentuan dalam pegawai negeri sipil yang dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah "*reparatoir*" artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh Pejabat Tata Usaha Negara tanpa harus melalui prosedur peradilan sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.

Pengaturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia terkait dengan kedudukan hukum seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang-undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang

sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya. Peraturan perundang-undangan tersebut menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-arangannya serta cara memperoleh hak-haknya. Dari berbagai peraturan Pegawai Negeri Sipil terdapat beberapa aturan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil. 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 teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Berdasarkan wawancara dengan Salah satu Responden, Kepala Badan Kepegawaian ditingkat Daerah serta Kepala Badan Pengawas Daerah Kabupaten, menyatakan bahwa peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian jo Undang-

Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974.

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 071 / KMA / SK / V / 2008 Tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Khusus Kinerja Hakim.
3. Jenis Pelanggaran Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

Hasil penelitian dan observasi penulis pada Badan Kepegawaian Daerah, maka ada indikasi tentang pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah di ganti dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah tersebut mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja yang telah diatur

secara rinci dalam pasal-pasal pada Peraturan Pemerintah tersebut. Pegawai yang mendapat sanksi administrasi tentu akan mendapat pengurangan jumlah tunjangan khusus yang diterimanya. Besarnya pengurangan Tunjangan Khusus terhadap peringatan lisan diatur sebagai berikut:

- a. Kepada pegawai yang terlambat masuk bekerja atau pulang sebelum waktunya dibayarkan tunjangan dengan perhitungan dikurangi 1% (satu per seratus) untuk tiap kali terlambat masuk bekerja atau pulang sebelum waktunya dengan tidak memperhatikan dalam hubungan atau alasan apapun, kecuali karena dinas yang menyebabkan ia terlambat masuk atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya.
- b. Kepada pegawai yang tidak masuk bekerja dibayarkan tunjangan dengan perhitungan dikurangi 5% (lima per seratus) untuk tiap satu hari tidak masuk bekerja dengan tidak memperhatikan dalam hubungan atau alasan apapun, kecuali karena ditugaskan secara kedinasan atau menjalankan cuti tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu menurut PP

Nomor 53 tahun 2010 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Pengurangan Tunjangan Khusus berupa pengurangan 5% (lima per seratus) untuk satu hari tidak masuk bekerja dengan tidak memperhatikan dalam hubungan atau alasan apapun, kecuali karena ditugaskan secara kedinasan atau menjalankan cuti tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebenarnya merupakan hal yang sedikit aneh mengingat setiap orang pasti akan mengalami sakit dalam hidupnya.

Melihat data kedisiplinan melalui proses hukuman bagi pegawai yang melanggar ketentuan dinas, maka dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel I
Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja

No	Tidak Masuk	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
1	5 Hari Kerja	Ringan	Teguran lisan
2	6 – 10 Hari Kerja	Ringan	Teguran Tertulis
3	11 – 15 Hari Kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4	16 – 20 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5	21 – 25 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6	26 – 30 Hari Kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7	31 – 35 Hari Kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8	36 – 40 Hari Kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9	41 – 45 Hari Kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
10	> 46 Hari Kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2013

Ketentuan data tabel tersebut diatas adalah merupakan ketentuan peraturan yang mengatur tata tertib kerja pegawai, namun sesuai hasil penelitian di daerah yang ada di Indonesia serta sesuai dengan data dari responden dan narasumber, yang menyatakan bahwa masih banyak pelanggaran atau perilaku menyimpang pegawai negeri sipil selain melakukan

ketidak disiplin kerja, seperti misalnya:

- a. Pegawai melakukan kegiatan lain didalam jam kerja yang bukan merupakan pekerjaan dalam sebuah instansi
- b. Banyak pegawai yang terlibat dengan tindakan negatif, misalnya perselingkuhan, perjudian, dan lain sebagainya

c. Melakukan bolos kerja misalnya keluar kota diwaktu jam dinas. (wawancara dengan Bapak Yanuar).

Fakta dari lapangan tersebut diatas merupakan salah satu bukti pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil di Indonesia. Namun upaya penerapan kedisiplinan oleh pemerintah daerah serta badan pengawas kepegawaian daeran pada dasarnya sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa Proses pemberian sanksi administrasi disiplin atas Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dapat dilakukan dengan 3 tahap yaitu:

- a. Proses pemanggilan,
- b. Proses pemeriksaan,
- c. Proses penjatuhan hukuman.

Pelanggaran yang dilakukan bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan *briefing* atau pertemuan setiap bulannya dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar

mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Pemberian sanksi administrasi akan menimbulkan dan memberikan efek jera kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dimana akan timbul kekhawatiran adanya sanksi lebih lanjut yang lebih berat. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dijelaskan bahwa "*kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya*".

Sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diberikan didasarkan pada pelaksanaan diatas dimana dapat dijelaskan bahwa seseorang pada dasarnya harus dipaksa dan dirubah perilakunya bahkan diberikan sanksi agar berhasil. Dengan adanya sanksi administrasi tersebut diharapkan dapat merubah perilaku pegawai yang melakukan tindakan indisipliner. Sanksi yang diberikan pada akhirnya berusaha untuk

mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa.

4. Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Indonesia Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010

Analisis penulis terhadap penerapan sanksi disiplin pegawai negeri sipil menurut PP Nomor 52 Tahun 2010 di Indonesia pada dasarnya bahwa pelaksanaan tindakan administratif terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dalam lingkup Pemerintah adalah keputusan yang dipergunakan untuk menilai kinerja pegawai pemerintah telah menerapkan standar kerja melalui regulasi. Dalam hal ini terutama kaitannya untuk menjamin adanya objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil sehari-hari di di wilayah daerah seluruh Indonesia.

Hasil dari penereapan disiplin dan penilaian diatas dituangkan dalam satu daftar yang dibuat setiap akhir tahun yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar tersebut merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, Pasal 20 tentang pokok-pokok

kepegawaian, yang menyatakan: “untuk lebih menjamin objektivitas dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”. Kemudian ditegaskan kembali dalam Undang-undang tersebut bilamana telah diadakan penilaian atas prestasi kerja dikenakan ketentuan Pasal 22 sampai dengan Pasal 26 tentang pemberhentian seorang pegawai negeri Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-undang tersebut dijabarkan secara teknis lagi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya untuk lebih menjamin adanya keseragaman dalam pelaksanaannya, maka BAKN mengeluarkan petunjuk teknis tentang pelaksanaan penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979, berupa Surat Edaran BAKN Nomor 02/SE/1980 tentang Petunjuk Pelaksanaan DP3 Pegawai Negeri Sipil. Serta Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat

sebagai pegawai negeri sipil karena:

- a. Melanggar sumpah/janji pegawai negeri sipil, sumpah/janji jabatan negeri atau peraturan disiplin pegawai negeri sipil,
- b. Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan.

Pelaksanaan daripada pemberian sanksi kepada pegawai negeri sipil yang melanggar disiplin berdasarkan ketentuan daripada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 tahun 2008 tentang Pendelegasian Wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Dalam Negeri diserahkan kepada pejabat eselon I, eselon II, dan eselon IV yaitu pada Pasal 2 sampai dengan Pasal 5. Artinya bahwa pegawai negeri sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik dengan Negara. Mengenai hubungan dinas publik ini terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada pemerintah dan pemerintah melakukan suatu atau beberapa beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain. Jadi, seseorang yang mempunyai

hubungan dinas publik dengan Negara, tidak akan menolak atau menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin. Sedangkan hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sanksi disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila

seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin. Sedangkan hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Sanksi disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Maka semua jenis hukuman disiplin ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang. Sanksi disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan untuk paling lama 1 (satu) tahun. Masa penundaan kenaikan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Selain itu juga, penerapan sanksi dilakukan oleh pimpinan dengan beberapa tahapan yaitu:

a. Apabila terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak

melaksanakan tugas, maka pimpinan memanggil secara kekeluargaan maupun secara kedinasan dan ditanyakan apa penyebab atau masalah yang dihadapi pegawai yang bersangkutan sehingga tak menjalankan tugasnya dan dibantu dicarikan solusinya.

- b. Dilanjutkan dengan peringatan secara lisan sebanyak 3 (tiga) kali.
- c. Kalau tidak ada perubahan, maka pimpinan melanjutkan dengan peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali.
- d. Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tetap malas berkantor, maka sanksi awal adalah pimpinan mengusulkan untuk penahanan gaji berkala, dilanjutkan dengan penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat dan terakhir mengusulkan untuk pemecatan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Sanksi disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dari untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung

kembali pada gaji pokok semula masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memnuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani sanksi disiplin.

Data dilapangan juga menunjukkan adanya perbandingan penerapan sanksi yang diterapkan yaitu mengenai sanksi terhadap pelanggaran ringan dan pelanggaran berat. Dari data tahun 2011 sampai dengan tahun 2012 tercatat ada beberapa penanganan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di salah satu tingkat daerah di Indonesia. Dapat dilihat sesuai dengan data tabel di bawah ini:

Tabel 2
Pelaksanaan Sanksi Disiplin
Pegawai Negeri Sipil Tahun 2011
Sampai dengan Tahun 2012

No	Jenis Pelanggaran	Tahun		Jumlah
		2011	2012	
1	Ringan	2011	2012	22
		14	8	
2	Berat	2011	2012	3
		2	1	

Sumber: BKD Tingkat Kabupaten Tahun 2013

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan kasus pelanggaran kedisiplinan dibidang kepegawaian di daerah yang tercatat pada pelanggaran disiplin ringan di tahun 2011 sebanyak 14 orang dan ditahun 2012 tercatat 8 orang, kemudian untuk pelanggaran berat tercatat pada tahun 2011 sebanyak 4 orang dan ditahun 2012 sebanyak 2 orang, dan sudah ditindak lanjuti. Diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 terbukti untuk di tingkat Kabupaten dapat mempengaruhi ketertiban dan kedisiplinan pegawai Negeri Sipil di Indonesia (wawancara dengan bapak Yanuar dan ibu Ida).

Ketentuan dari pelaksanaan disiplin pegawai yang dilakukan di atas tersebut yang disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, menurut analisis penulis telah sesuai dengan ketentuan peraturan Undang-undang maupun ketentuan Peraturan Pemerintah untuk upaya menjadikan Pegawai Negeri yang memiliki kualitas dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

1.2 Hambatan dan Upaya dalam Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia.

1. Faktor Penghambat

Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia adalah:

- a. Kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang harus memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya. Dan 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 Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Hambatan dalam penanganan kasus. Penanganan kasus pelanggaran bagi Pegawai Negeri Sipil sering mengalami keterlambatan, jika ada

pegawai yang melanggar kedisiplinan baik disiplin ringan, sedang maupun berat tidak ditangani secara langsung dan cepat, sehingga menjadi kendala dalam menerapkan hukuman kedisiplinan pegawai (wawancara dengan ibu Ida).

- c. Lunturnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa, dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang Pegawai dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi Pegawai dilingkungannya dan masyarakat pada umumnya.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas sehari-hari di Indonesia harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara. Bagi

aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut diatur ketentuan-ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi

karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung.

Kemudian berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari 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 indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

2. Upaya dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Beberapa kendala tersebut diatas pada prinsipnya memiliki alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah dengan cara sebagai berikut:

- a. Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin Pegawai diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1983 tentang Izin perkawinan dan penceraian Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Selanjutnya memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang bentuk hukumannya lebih berat lagi.
- c. Kemudian Setidaknya setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan. Suatu misal bilamana terdapat stafnya yang melanggar tindakan disiplin, setidaknya segera melakukan pendekatan untuk menanyakan permasalahan yang dihadapi dan permasalahan yang menyebabkan yang bersangkutan tidak disiplin.
- d. Membudayakan sikap instropeksi dan merasa mensyukuri bahwa tidak semua orang bisa lolos dan berkesempatan menjadi PNS. Selain itu menurut pelaksanaannya, Pegawai Negeri Sipil merupakan profesi yang sangat didambakan setiap orang dengan alasan antara lain mempunyai status yang jelas, terjaminnya ekonomi keluarga karena berpenghasilan tetap, tidak mungkin di berhentikan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mempunyai

- jaminan hari tua (pensiun) dan jam kerjanya teratur.
- e. Membuat sistem ranking dan penghargaan bagi pegawai teladan, hal ini dapat memicu dan mempengaruhi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil untuk berlomba-lomba dalam memaksimalkan pekerjaannya serta dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara profesional.

Beberapa ketentuan tersebut diatas adalah merupakan upaya dalam menjadikan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan profesional, khususnya ditingkat daerah seluruh Indonesia. Dengan melihat adanya kendala dalam penerapan sanksi serta dalam upaya taat hukum, maka pemerintah dapat menempuh solusi yang di kemukakan diatas.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Membahas dan menganalisis mengenai penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang

Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada prinsipnya di terapkan untuk Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat, dengan ketentuan mulai dari peringatan lisan dan tertulis serta teguran beberapa kali yang ditujukan kepada pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di tingkat daerah yang ada di Indonesia sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, hal tersebut terbukti dengan adanya penurunan kasus pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang telah diterapkan menurut PP Nomor 53 Tahun 2010.

- b. Hambatan dalam penerapan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta luntarnya Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri yang dikarenakan kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan

tugasnya. Sehingga hambatan tersebut menjadi kendala dalam penerapannya, meski sudah ada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Kemudian untuk upaya mengatasinya adalah dengan adanya sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang Pegawai Negeri Sipil terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar Pegawai Negeri Sipil yang lain tidak meniru atau melakukannya. dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi dan melakukan budaya profesionalitas terhadap Pegawai yang ada di Indonesia.

3.2 Saran

Penulis menyarankan sebagai berikut:

- a. Untuk Badan Kepegawaian Daerah yang ada di Indonesia agar dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerahnya harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar Pegawai Negeri Sipil tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik dan profesional.
- b. Untuk Pegawai Negeri Sipil sendiri harus mampu membudayakan

kedisiplinan dan toleran dalam menjalankan tugas dan fungsinya, agar dapat ditiru oleh anggota pegawai lainnya. Kepada pemerintah dalam pengambilan keputusan serta kebijakan terkait dengan masalah kedisiplinan dan pelaksanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil harus mengarah kepada ketegasan yang berdampak efek jera, sehingga terjaminnya obyektivitas, keadilan dan kepastian hukum dan manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi/Buku:

- A.W. Widjaja, 1986, *Administrasi Kepegawaian*. Radjawali Pres, Jakarta.
- Bagus Sarnawa, Hayu Sukiyoprapti, 2007, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Citara Prima Persada, Yogyakarta.
- Bagir Manan, 1994, *Konsep Pemerintah Daerah*, Jakarta.
- Miftah Toha, 1987, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta Ghalia.
- Moekiyat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Penerbit Mandar Maju, 1989.
- Prijodarminto, Soegeng, 1992, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita.
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, 2008, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Penerbit, Sinar Grafika, Jakarta.

Satjipto Raharjo, 1986, *Ilmu Hukum*, Bandung, Penerbit Alumni.

Syafrudin, Ateng, 1985, *Titik Berat Otonomi Daerah Pada Daerah Tingkat II*. Bandung, Muja-Muju.

Victor M. Situmorang, 1994, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Rineka Cipta, Jakarta, Cet. II.

Perundang-undangan:

Undang-undang Dasar 1945.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125).

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Usaha swasta, (Tambahan Lembaran Negara Nomor 962).

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010).