

**PENERAPAN SANKSI BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA YANG MELANGGAR ATURAN MENGENAI
DISIPLIN KERJA (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)**

JURNAL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

NIKEN SAKTYA WULANDARI

115010101111063



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2015**

**PENERAPAN SANKSI BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA YANG MELANGGAR ATURAN MENGENAI DISIPLIN
KERJA (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)**

Niken Saktya Wulandari, Lutfi Effendi, S.H, M.Hum,

Dr. Shinta Hadiyantina, S.H, M.H.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: saktyaniken@yahoo.co.id

Abstrak

Negara sebagai organisasi kekuasaan mewujudkan tujuan hukum dengan menggunakan status badan hukum serta hak dan kewajibannya. Hubungan hukum antara negara dan sarana yang berbentuk manusia akan menimbulkan kaidah hukum kepegawaian. Aparatur negara mendistribusikan hak dan kewajibannya kepada PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang dibantu dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dalam melaksanakan tugas kewajiban negara. Perbedaan antara PPPK dengan Pegawai Honorer terletak pada gaji dimana PPPK digaji oleh pemerintah pusat dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sedangkan Pegawai Honorer digaji oleh pemerintah daerah. Semua warga negara Indonesia berpeluang untuk mendaftar sebagai calon PPPK. Penerimaan calon PPPK berdasarkan penilaian objektif kompeten dan kualitas masing-masing, kebutuhan tiap-tiap Instansi yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah. Setiap PPPK wajib mempunyai kemampuan dan kualitas tinggi serta diimbangi dengan disiplin kerja yang tinggi. Tingkat disiplin pegawai dilihat dari absensi yang dihitung dari datang dan pulang, berpakaian rapi, melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu, serta tidak melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Walikota Batu Nomor 12 Tahun 2011 tentang Tenaga Honorer/Pegawai Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batu. PPPK yang melanggar aturan-aturan mengenai disiplin kerja akan diberikan sanksi sesuai dengan berat pelanggaran yang dilakukan. Adapun subyek retribusi dalam penelitian ini adalah PPPK di seluruh SKPD di Kota Batu.

Kata kunci: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Disiplin Kerja, Sanksi.

Abstract

State as an organization of power creates the objectives of the law by using the status of a legal entity with the rights and obligations. Legal relationship between the state and the asset in a human form would lead to the rules of employment law. State apparatus distributes rights and obligations to civil servants (Civil Service) assisted with first aid (Government Employees to Work Agreement/ PPPK) in carrying out state duties. The difference between the PPPK and Honorary Employee is on salary. PPPK is paid by the central government and

regulated in Law Number 5 of 2014, while the Honorary Employees are paid by the local government. All citizens of Indonesia is able to register as a candidate of PPPK. PPPK recruitment is based on competent and objective assessment of each quality, the need of each agency conducted by Government Agencies. Each PPPK shall have the ability and the high quality and balanced by a high work discipline. The level of discipline seen from absenteeism, calculated on the come and go home, well-dressed, finish the duties in time, and does not commit acts that violate the provisions of Act Number 5 of 2014 on State Civil Apparatus and Batu Mayor Regulation Number 12 of 2011 on Power Honorary / Non civil servants Governments Batu. PPPK in violation of the rules regarding the discipline of work will be given a sanction according to the weight of punishment violations. The levy subjects in this study is PPPK in all sectors in Batu City.

Keywords: Government Employees to Work Agreement, labor discipline, punishment

A. Pendahuluan

Tujuan Negara Republik Indonesia terbagi menjadi dua yaitu tujuan yang bersifat ke dalam dan tujuan yang bersifat ke luar. Tujuan yang bersifat ke dalam yaitu kewajiban memberikan perlindungan kepada bangsa dan tumpah darah Indonesia sehingga tiap-tiap warga negara merasa aman dan tentram. Dengan terwujudnya kehidupan yang aman dan tentram, negara dapat menjalankan kewajiban diantaranya mengusahakan kesejahteraan umum, serta mewujudkan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuan yang bersifat ke luar yaitu negara wajib untuk ikut serta dalam mewujudkan ketertiban dunia yang berdasar dan berpedoman pada kemerdekaan, perdamaian, dan keadilan sosial.¹

Negara sebagai organisasi kekuasaan mewujudkan tujuan hukum dengan menggunakan status badan hukum serta hak dan kewajibannya. Hubungan hukum antara negara dan sarana yang berbentuk manusia akan menimbulkan kaidah hukum kepegawaian, dimana aparatur negara mendistribusikan hak dan kewajibannya kepada pegawai sesuai dengan bidangnya. Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional dibantu oleh Pegawai Negeri Non Sipil atau disebut dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja wajib mempunyai kemampuan dan kualitas tinggi serta diimbangi dengan disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Secara

¹ Muchsan, **Hukum Kepegawaian**, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm 10

umum, disiplin mengandung pengertian sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat.² Tingkat disiplin pegawai apabila pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, berpakaian rapi, melaksanakan tugas dan kewajibannya, menggunakan alat-alat dan perlengkapan dengan hati-hati selama di kantor, serta tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas.³ Pegawai yang melanggar aturan-aturan mengenai disiplin kerja akan diberikan sanksi sesuai yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kota Batu sebagai salah satu kota di provinsi Jawa Timur yang sedang berkembang pesat akhir-akhir ini. Sebelumnya Batu merupakan bagian dari Kota Malang, yang sekarang memecah diri menjadi kota sendiri menjadi Kota Batu. Kinerja dari para pegawai baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mempunyai andil besar dalam mewujudkan pemerintahan yang baik di Kota Batu. Ketentuan-ketentuan tentang PNS maupun PPPK diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Secara khusus, hal-hal yang berkaitan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga diatur dalam Peraturan Walikota Batu Nomor 12 Tahun 2011 tentang Tenaga Honorer/Pegawai Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batu.

Sebagai seorang pelayan publik dalam mewujudkan pembangunan nasional, pegawai harus memberikan contoh yang baik dalam kinerjanya. Akan tetapi isu hukum yang ada baik PNS maupun PPPK di Kota Batu banyak yang melanggar aturan-aturan mengenai disiplin kerja dan sebagian yang tidak diberikan sanksi karena adanya kendala-kendala dalam pemberian sanksi tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah lembaga pemerintah yang berhubungan dengan semua aktivitas yang terkait dengan kepegawaian. Semua data yang berhubungan dengan kepegawaian dari dinas-dinas di Kota Batu berpusat pada Badan Kepegawaian Daerah. Melihat isu hukum tersebut penulis ingin membahas lebih dalam bagaimana efisiensi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Walikota Batu Nomor

² <http://www.banyumaskab.go.id/read/7600/disiplin-pegawai-negeri-sipil-pns> (diakses tanggal 2 Maret 2015) Pukul 23.26

³ I.S. Livine, **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**, Cemerlang, Jakarta, 1980, hlm 72

12 Tahun 2011 tentang Tenaga Honorer/Pegawai Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batu dalam penerapan sanksi bagi PPPK dan faktor yang menghambat dalam penerapan sanksi, serta upaya yang dilakukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang akan dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu.

B. Masalah/ Isu Hukum

1. Apa kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja?

C. Metode Penelitian

1. Metode dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang langsung dilakukan dengan cara meneliti dilapangan dan mengunjungi langsung lokasi yang menjadi bahan penelitian dengan titik fokusnya pada penelitian lapang.⁴ Dalam penelitian ini mencari jawaban upaya Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam upaya penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja.

2. Jenis dan sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya.⁵ Data primer diperoleh atau didapatkan secara langsung dengan wawancara di lapangan, sehingga data diperoleh secara langsung dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap

⁴ Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UII Press, Jakarta, 1983, hlm 51.

⁵ J. Supranto, **Metode Penelitian Hukum dan Statistik**, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2003. hlm.

muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁶ Wawancara dilakukan kepada pejabat di Badan Kepegawaian Daerah bidang Pembinaan dan Kesejahteraan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data skunder ini merupakan data pelengkap dalam menunjang penelitian di lapangan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur buku, berbagai peraturan perundang-undangan, artikel di internet, dan surat kabar.

3. Teknik memperoleh data

a. Data Primer

Pengambilan data yang terkait dengan data primer diperoleh melalui:

(1) Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dengan melakukan pengamatan langsung ke lapangan atau ke tempat yang dituju. Observasi dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu.

(2) Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Wawancara dapat dilakukan dengan tatap muka maupun melalui telpon.⁷ Dalam penelitian ini, wawancara tatap muka dilakukan kepada pejabat Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.

b. Data Sekunder

Pengambilan data yang terkait dengan data sekunder diperoleh melalui studi dokumen dan studi kepustakaan yaitu cara mengumpulkan data dengan membaca, mempelajari, dan mengutip data-data yang dapat membantu

⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, **Metodologi Penelitian**, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 81

⁷ <https://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data/> (diakses tanggal 12 Februari 2015) Pukul 20.24 WIB

penelitian. Dokumen tersebut berupa buku-buku yang dipinjam di Perpustakaan Brawijaya, dan Perpustakaan Kota Malang, peraturan perundang-undangan, penelusuran yang diperoleh dari internet, serta dokumen-dokumen yang berisi data-data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu.

D. Pembahasan

1. Kendala yang Dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam Penerapan Sanksi Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Melanggar Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Bambang dari Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai disebutkan adanya kendala-kendala dalam pemberian sanksi berpengaruh terhadap tingkat keefektifan berjalannya pemberian sanksi tersebut.⁸ Sanksi diberikan kepada PPPK yang melanggar disiplin kerja tujuannya untuk memberikan efek jera bagi PPPK tersebut, serta untuk memperingatkan bahwa sanksi sifatnya memaksa dan mengikat kepada semua pegawai yang melanggar aturan-aturan. Pemberian sanksi diberikan tergantung dari beratnya perbuatan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja yaitu kurangnya informasi karena keterlambatan penyerahan data dari SKPD ke BKD, kurangnya sumber daya manusia untuk merekap data di 38 (tiga puluh delapan) SKPD, pengaruh budaya setempat yang menjunjung tinggi nilai toleransi, kurangnya sosialisasi peraturan-peraturan kepada PPPK, cara kerja mesin *fingerprint* (mesin sidik jari) tidak akurat, serta lemahnya kesadaran diri dari PPPK.

⁸ Wawancara di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu, pada tanggal 30 Maret Pukul 11.00 WIB

2. Upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam Penerapan Sanksi Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang Melanggar Aturan Mengenai Disiplin Kerja

Upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja sudah cukup baik meskipun terdapat beberapa kendala yang menyebabkan sulitnya penerapan sanksi bagi pelanggar disiplin kerja. Tugas Badan Kepegawaian Daerah sebagai perangkat daerah yang mengurus manajemen kepegawaian di 38 SKPD di Kota Batu bukanlah hal yang mudah. Upaya yang dilakukan BKD dalam penerapan sanksi bagi PPPK yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta Peraturan Walikota Nomor 12 Tahun 2011 yaitu dengan didisposisi di BKD bidang PKP (Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai) untuk mempermudah melakukan pengawasan bagi PPPK yang melanggar disiplin ringan, serta sanksi berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) untuk PPPK yang melanggar disiplin berat. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam mengatasi hambatan atau kendala yaitu dengan melakukan pengawasan serta mengingatkan setiap bulannya kepada semua SKPD di Kota Batu untuk mengirimkan semua data PPPK yang terkait dengan jumlah pegawai, kenaikan pangkat, disiplin kerja pegawai berupa absensi yang dihitung dari datang hingga pulang, serta hal-hal yang berhubungan dengan kepegawaian. Sedangkan penanganan kendala yang terkait dengan mesin *fingerprint* (sidik jari) yang tidak akurat, BKD mengupayakan dengan setiap bulan mengecek di tiap SKPD bagaimana kinerja dari mesin tersebut, dan jika ada kerusakan akan segera diperbaiki. Selain itu BKD mewajibkan pada tiap SKPD untuk menggunakan absen manual di samping absen dengan sidik jari sehingga data dapat dicocokkan dengan mudah dan akurat.

E. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja yaitu kurangnya informasi karena keterlambatan penyerahan data dari SKPD ke BKD, kurangnya sumber daya manusia untuk merekap data di 38 (tiga puluh delapan) SKPD, pengaruh budaya setempat yang menjunjung tinggi nilai toleransi, kurangnya sosialisasi peraturan-peraturan kepada PPPK, cara kerja mesin *fingerprint* (mesin sidik jari) tidak akurat, serta lemahnya kesadaran diri dari PPPK.
2. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam penerapan sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Walikota Batu Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Walikota Nomor 12 Tahun 2011 tentang Honorer/Pegawai Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Batu, serta upaya yang dilakukan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan BKD.

F. Saran

Dari hasil penelitian, penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Memberikan sanksi yang lebih tegas kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melanggar aturan mengenai disiplin kerja baik berupa pelanggaran disiplin kerja ringan maupun disiplin kerja berat.
2. Melakukan bimbingan dan arahan kepada PPPK di tiap SKPD akan pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Meningkatkan pengawasan kepada PPPK di tiap SKPD untuk meminimalisir kendala-kendala yang terjadi yang dapat menghambat BKD dalam memberikan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Muchsan, **Hukum Kepegawaian**, Bina Aksara, Jakarta, 1982.

I.S. Livine, **Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja**, Cemerlang, Jakarta, 1980.

Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UII Press, Jakarta, 1983.

J. Supranto, **Metode Penelitian Hukum dan Statistik**, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2003.

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, **Metodologi Penelitian**, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

INTERNET

<https://teorionline.wordpress.com/service/metode-pengumpulan-data/> (diakses tanggal 12 Februari 2015) Pukul 20.24 WIB

<http://www.banyumaskab.go.id/read/7600/disiplin-pegawai-negeri-sipil-pns> (diakses tanggal 2 Maret 2015) Pukul 23.26