

PENERAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 DI KOTA DENPASAR

Oleh :

Luh Gede Diah Oktarini Dewi*
I Made Arya Utama**
I Ketut Suardita***

Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak:

Pada era globalisasi, Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian visi dan misi organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional dan berintegritas. Namun kenyataan yang ada bahwa sumberdaya manusia belum memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan tersebut.

Permasalahan yang ditimbulkan yaitu mekanisme penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Denpasar berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan faktor penghambat penerapan disiplin pegawai dan upaya penerapan penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kota Denpasar.

Metode yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris yang mengkaji penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Kota Denpasar. Faktor penghambat penerapan disiplin PNS yaitu lemahnya Sumber Daya Manusia, lemahnya pengawasan, dan kurang tegasnya sanksi. Upaya yang ditempuh Pemerintah Kota Denpasar dalam penerapan disiplin yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, pengawasan yang dilakukan oleh atasan harus ditingkatkan, dan memberi sanksi secara tegas.

Kata kunci : Penerapan, Sanksi, Pegawai Negeri Sipil, Disiplin.

* Penulis pertama adalah mahasiswa pada Fakultas Hukum Universitas Udayana, penulis dapat dihubungi melalui diahoktarinidewi@gmail.com

** Pembimbing skripsi I dan pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Udayana, penulis dapat dihubungi melalui prof_imautama@yahoo.co.id

*** Pembimbing skripsi II dan pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Udayana, penulis dapat dihubungi melalui ketut_suardita@ac.id

Abstract:

In the era of globalization, Human Resources is the most decisive resource in achieving the vision and mission of the organization, needed competent human resources, professional and integrity. But the fact is that human resources do not have the required qualifications.

The problems caused by the mechanism of disciplinary punishment of civil servants in Denpasar City based on Government Regulation No. 53 of 2010 and factors inhibiting the implementation of staff discipline and efforts to implement disciplinary punishment of civil servants in the city of Denpasar.

The method used is the type of empirical legal research that examines the application of Government Regulation No. 53 of 2010 in Denpasar. Factors inhibiting the application of civil servants discipline is weak Human Resources, weak supervision, and less assertive sanctions. Efforts taken by the City Government of Denpasar in the application of discipline that is improving the quality of Human Resources, supervision conducted by superiors should be improved, and give clear sanctions.

Keywords: Implementation, Sanction, Civil Servant, Discipline.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, Sumber Daya Manusia (selanjutnya ditulis SDM) adalah sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Sebagai kapital organisasi yang paling dominan peranannya dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan tujuan dapat berperan optimal, dibutuhkan SDM yang kompeten, profesional dan berintegritas.¹ Sebagai Negara hukum, maka konsep atau pola tersebut, hukum disesuaikan dengan kondisi

¹ Sri Martini, Setiajeng Kardasih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Bandung, h.1.

Indonesia, yaitu dengan menggunakan tolak ukur pandangan bangsa Indonesia ialah Pancasila.²

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban karena sudah menyatu dengan dirinya.³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya ditulis PP Nomor 53 Tahun 2010) merupakan pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil karena ketidaksesuaiannya dengan kondisi saat ini. Pedoman dalam menegakan disiplin pegawai negeri sipil (selanjutnya ditulis PNS) adalah dengan menerapkan PP Nomor 53 Tahun 2010 agar PNS dapat meningkatkan produktifitas dalam prestasi dan sistem kerja sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas.

Penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010 yang berisi tentang ketentuan tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan mekanisme yang benar, wewenang yang jelas, dan adil sehingga tidak memihak PNS tertentu. Penjatuhan hukuman disiplin dapat mempengaruhi sistem karier dalam hal promosi jabatan, sistem penggajian (ekonomi), serta dampak secara psikologis seperti rasa malu terhadap

² Noor MS Bakry, 2011, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Pustaka Pelajar, Jakarta, h.91.

³ Maswardi Muhammad, 2014, *Moral Pancasila Jati Diri Bangsa*, Gorga Media, Jakarta, h.17

PNS lainnya, sehingga keputusan hukuman disiplin tidak mudah diterima oleh PNS yang melakukan pelanggaran.⁴

1.2 PERMASALAHAN

Adapun permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kota Denpasar?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat penerapan disiplin pegawai dan upaya penerapan penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Kota Denpasar?

1.3 TUJUAN

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu hukum. Tujuan khusus penelitian ini untuk mengetahui mekanisme penjatuhan hukuman disiplin PNS, dan penerapan penjatuhan hukuman disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 di Kota Denpasar

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum empiris yaitu suatu metode penulisan hukum yang

⁴ Inu Kencana Syafie, 2013, *Ilmu Pemerintahan*, Bumi Aksara, Jakarta, h.17

berdasarkan pada kenyataan yang terjadi dalam masyarakat, melakukan observasi atau penelitian secara langsung ke lapangan guna mendapatkan kebenaran yang akurat. Bahder Johan nasution menyatakan bahwa penelitian empiris berarti ingin mengetahui sejauh mana hukum itu bekerja di dalam masyarakat.⁵

2.2 HASIL DAN ANALISIS

2.2.1 MEKANISME PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA DENPASAR

Setiap PNS wajib mentaati aturan tentang disiplin PNS, demikian pula sebaliknya bagi PNS yang melanggar aturan disiplin PNS juga patut dikenakan sanksi. Akan tetapi penjatuhan hukuman disiplin PNS oleh pejabat yang berwenang harus pula mematuhi ketentuan dan aturan yang berlaku serta mengikuti mekanisme dan prosedur yang berlaku.⁶

Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS bagian kelima dijelaskan tentang tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Adapun tahapan penjatuhan hukuman disiplin pegawai dari wawancara oleh Ibu I Gusti Agung Tri Widiarsari selaku Kasubid Disiplin dan Penghargaan di Kantor Badan Kepegawaian dan

⁵ Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, h.3

⁶ SURYA PERMANA PUTRA, I Made; PARSA, I Wayan; DYAH SATYAWATI, Ni Gusti Ayu. PENJATUHAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL. Kertha Semaya, [S.l.], agustus. 2013. hlm 1, ojs.unud.ac.id, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6191>. Di akses tanggal: 22 januari 2018, pada pukul 09.26 WITA

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Kota Denpasar dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap Pemanggilan

Tahap pemanggilan terdapat dalam Pasal 23 PP Nomor 53 Tahun 2010. Berdasarkan laporan yang diterima PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Pemanggilan ini dilakukan sampai 3 (tiga) kali, apabila yang bersangkutan tidak hadir maka dilakukan pemanggilan kedua, dan apabila pada pemanggilan kedua yang bersangkutan tidak juga hadir maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

2. Tahap Pemeriksaan

Tahap pemeriksaan terdapat dalam Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 27, dan Pasal 29. Pemeriksaan awal wajib dilakukan oleh atasan langsung terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP), hasil pemeriksaan akan menentukan kewenangan menjatuhkan hukuman terhadap PNS yang bersangkutan. Apabila terjadi pelanggaran disiplin sedang dan berat akan dibentuk tim pemeriksa oleh pejabat pembina kepegawaian yang terdiri dari atasan langsung, bidang umum dan kepegawaian. Pada proses pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran tingkat berat dapat dibebaskan sementara sampai dengan ditetapkan keputusan hukuman disiplin. Pembebasan tugas diberikan oleh

atasan langsung guna kelancaran pemeriksaan dari tugas jabatannya oleh atasan langsung.

3. Tahap Penjatuhan Hukuman Disiplin

Setelah laporan hasil pemeriksaan keluar dan PNS yang bersangkutan benar melakukan pelanggaran disiplin maka akan dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Keputusan disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum.

4. Tahap Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Keputusan berupa BAP (Berita Hasil Pemeriksaan) akan disampaikan secara tertutup kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Denpasar dapat disimpulkan bahwa masih ada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai dengan jenis pelanggaran disiplin ringan, disiplin sedang, dan disiplin berat. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada tahun 2011-2017 belum ada PNS di Kota Denpasar yang melakukan upaya administratif atas penjatuhan hukuman yang diberikan kepada PNS yang bersangkutan. PNS yang melakukan menerima keputusan penjatuhan hukuman sebagaimana dengan pelanggaran dan hasil pemeriksaan dari bukti yang ada.

Wewenang pemerintah dalam arti luas merupakan hak untuk menjalankan suatu urusan pemerintahan yang secara nyata dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh instansi

pemerintahan.⁷ Untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh pejabat pemerintah serta kesewenang-wenangan atau dengan kata lain untuk melindungi hak PNS, maka pada bagian keempat PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai mengatur tentang pejabat yang berwenang menghukum, yaitu:

1. Presiden

Presiden menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.

2. Kepala Perwakilan Republik Indonesia

3. Instansi Daerah Provinsi

4. Gubernur

5. Instansi Daerah Kabupaten/Kota

6. Pejabat yang setara adalah PNS yang diberi tugas tambahan untuk memimpin satuan unit kerja tertentu.

7. Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kota Denpasar dilakukan oleh Walikota Kota Denpasar yaitu bagi PNS golongan IVa kebawah. PNS golongan IVa keatas bukan lagi walikota yang berwenang menghukum melainkan pejabat yang lebih tinggi meliputi Presiden NKRI.

⁷ Soedjono Dirdjosisworo, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.48.

2.2.2 FAKTOR-FAKTOR PENGHAMBAT PENERAPAN DISIPLIN PNS DAN UPAYA PENERAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PNS BERDASARKAN PP NOMOR 23 TAHUN 2010 DI KOTA DENPASAR

Indonesia sedang dalam masa pembangunan yang tidak jarang mengalami hambatan dan terdapat permasalahan yang cukup kompleks.⁸ Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk meningkatkan pembangunan karena PNS merupakan ujung tombak pembangunan bangsa. Kinerja PNS dalam menjalankan tugas haruslah baik, karena tugas PNS sebagai abdi negara adalah melayani masyarakat dengan kebutuhan khususnya.⁹ Faktor-faktor yang menjadi penghambat penerapan antara lain:

1. Lemahnya Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia menjadi bagian penting dalam melaksanakan tugas kepegawaian. SDM yang kurang berkualitas tentu akan berdampak pada pelaksanaan kinerja pegawai. Apabila kinerja kepegawaian rendah dapat menyebabkan kesenjangan dalam lingkungan PNS.

2. Lemahnya Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Pemimpin yang tidak melakukan pengawasan dengan baik dapat berdampak pada kurang baiknya kinerja bawahan seperti mangkir dalam jam kerja, terlambat mengikuti apel, dan pelanggaran lainnya dilingkungan pegawai.

⁸ E. Utrecht, 1966, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, h.117.

⁹ Ninik Maryanti, Basri Sapili, 1988, *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, Bina Aksara, Jakarta, h.24.

3. Kurang Tegasnya Sanksi Yang Diberikan Oleh Pejabat Yang Berwenang

Pejabat yang berwenang (atasan) yang tidak tegas melakukan mekanisme penjatuhan disiplin kepada PNS yang melanggar dapat berdampak buruk dilingkungan kepegawaian, selain menyebabkan PNS yang bersangkutan tidak mendapatkan efek jera, tindakan tersebut akan memicu PNS yang lain untuk mengikuti perilaku yang kurang baik tersebut.

Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 PP Nomor 53 Tahun 2010. Penegakan disiplin PNS dilingkungan kerja juga menguntungkan bagi masyarakat karena PNS dapat melakukan pelayanan dengan baik dan masyarakat juga terpuaskan dengan pelayanan tersebut. Upaya yang dapat ditempuh dalam rangka penerapan penjatuhan hukuman disiplin PNS antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Alam

Melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Disiplin PNS diantaranya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan memberikan pemahaman dan mengaplikasi peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS.

2. Meningkatkan Pengawasan Melekat (Waskat)

Pemantauan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang kepada bawahannya dalam beberapa kesempatan tanpa diketahui oleh pegawai tersebut bahwa dia sedang dipantau. Pemantauan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pegawai tersebut

menunjukkan sikap kerjanya setiap hari bahkan setiap saat. Atasan juga wajib memberikan teladan kepada bawahannya sebagai cerminan dari sikap parapemimpin (pejabat) agar bawahannya dapat mencontoh perilaku atasannya.

3. Memberikan Sanksi Secara Tegas

Memberikan tindakan secara tegas apabila seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin bertujuan untuk memberikan efek jera dan syok agar PNS tersebut tidak mengulangnya lagi dan agar PNS yang lain tidak mengikuti perilaku yang kurang baik tersebut. Pejabat yang berwenang berhak menjatuhkan sanksi berupa hukuman disiplin sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 berdasarkan dengan bukti-bukti yang ada.

III. PENUTUP

3.1 KESIMPULAN

Sehubungan dengan uraian pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diberikan berkenaan dengan *E-Journal* ini antara lain:

1. Pada dasarnya mekanisme yang dilakukan terhadap penjatuhan hukuman disiplin PNS di Kota Denpasar sudah dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pelaksanaan mekanisme penjatuhan hukuman disiplin PNS harus dilakukan secara terorganisir agar tidak melanggar hak-hak asasi PNS. Pemberian sanksi disiplin terhadap PNS pada dasarnya sudah memiliki hukum yang jelas dan diatur ke dalam UU Nomor 5 Tahun 2014

tentang ASN khususnya pada Pasal 33, serta PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS khususnya pada Bab III.

2. Penyebab terjadinya pelanggaran disiplin oleh PNS adalah lemahnya kualitas PNS. Beberapa faktor yang menjadi penyebab lemahnya kualitas PNS antara lain:
 - a. Lemahnya Sumber Daya Manusia.
 - b. Lemahnya Pengawasan Melekat (Waskat).
 - c. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.

Sebagai upaya yang telah ditempuh dalam penerapan penjatuhan hukuman disiplin PNS antara lain:

- a. Meningkatkan Sumber Daya Manusia.
- b. Meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung dilingkungan kerja PNS.
- c. Memberikan sanksi secara tegas pada PNS yang melanggar.

3.2 SARAN

Terkait dengan uraian kesimpulan yg telah dikemukakan diatas, maka adapun saran yang dapat diberikan berkenaan dengan penelitian ini antara lain:

1. Agar terwujudnya pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan diperlukan sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi. Sumber daya aparatur yang mempunyai kompetensi dapat diwujudkan dengan melakukan Bintek Manajemen Kepegawaian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan PNS secara menyeluruh.

2. Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 menjelaskan mengenai pemberian hukuman disiplin dilakukan secara berjenjang oleh atasan langsung pada masing-masing instansi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 15 sampai Pasal 20 PP Nomor 53 Tahun 2010. Kesimpulannya dalam penegakan disiplin PNS haruslah dilakukan menurut peraturan yang berlaku dan diputuskan oleh pejabat yang berwenang sesuai jenjang jabatannya.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bakry, MS. Noor, 2011, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Dirdjosisworo, Soedjono, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Martini, Sri, Setiajeng Kardasih dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Bandung.
- Muhammad, Maswardi, 2014, *Moral Pancasila Jati Diri Bangsa*, Gorga Media, Jakarta.
- Nasution, Bahder Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Syafiie, Inu Kencana, 2013, *Ilmu Pemerintahan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Utrecht, E., 1966, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Maryanti, Ninik, Basri Salipi, 1988, *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, Bina Aksara, Bandung.

Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135).

Internet

SURYA PERMANA PUTRA, I Made; PARSA, I Wayan; DYAH SATYAWATI, Ni Gusti Ayu. PENJATUHAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL. Kertha Semaya, [S.l.], agustus. 2013. hlm 1, ojs.unud.ac.id, URL: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6191>. Di akses tanggal: 22 januari 2018, pada pukul 09.26 WITA