

# **PENEGAKAN SANKSI DISIPLIN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Oleh :  
A.A Ngurah Anom Chandra Cahyadi  
I Wayan Parsa

Bagian Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana

## ***ABSTRACT***

The journal is entitled "Enforcement of Sanctions For Civil Servants Based on Government Regulation No. 53 of 2010 Concerning the Discipline of Civil Servants". The formulation of this journal issue contains about factors - factors that affect the performance of civil servants and the effectiveness of enforcement of disciplinary sanctions for civil servants based on Government Regulation No. 53 in 2010. The method of this journal is normative. The conclusion of this paper that civil servants is that each citizen of the Republic of Indonesia which have been determined eligible, appointed by the competent authority and entrusted with the task in a country office, or other State entrusted with the task and paid based on the legislation in force. As for some of the factors affecting the performance of the Civil Service itself includes work culture and surveillance systems. To increase the performance of the Civil Service, government discipline civil servants as stipulated in Government Regulation No. 53 Year 2010 on Civil Service Discipline. In this regulation includes the setting of sanctions for Civil Servants trespassing - disciplinary boundaries that have been set and also governs the types of disciplinary sanctions with respect to violations committed by civil servants.

**Keywords: Enforcement, Sanctions Discipline, Civil Servants**

## **ABSTRAK**

Jurnal ini berjudul "Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil". Rumusan masalah jurnal ini berisikan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai negeri sipil dan efektivitas penegakan sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Metode penelitian jurnal ini yaitu yuridis normatif. Kesimpulan dari jurnal ini yaitu Pegawai Negeri Sipil ialah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri meliputi budaya kerja dan sistem pengawasan. Guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, pemerintah menerapkan disiplin pegawai negeri yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Dalam peraturan pemerintah ini memuat

mengenai pengaturan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar batas – batas kedisiplinan yang telah diatur dan juga mengatur pula mengenai jenis sanksi berkenaan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS.

## **Kata Kunci :Penegakan, Sanksi Disiplin, Pegawai Negeri Sipil**

### **I. Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era reformasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian Indonesia terpuruk telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi tonggak kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang mendasar. Salah satunya perubahan itu adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur negara) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan dan peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban pegawai negeri sipil. Selain itu penyediaan sarana dan prasarana pemerintahan yang baik dapat mendukung terwujudnya pelayanan prima bagi masyarakat.<sup>1</sup>

Namun belakangan ini pegawai negeri sipil menjadi perhatian publik, terutama karena masalah kedisiplinan dalam kerja. Ini terbukti dari adanya berita dari media massa mengenai penggerebekan terhadap pegawai negeri sipil pada saat hari kerja. Selain masalah kedisiplinan, kurangnya etika pelayanan dan tata krama membuat masyarakat enggan untuk mengurus dokumen-dokumen penting. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam mengenai Penegakan sanksi disiplin bagi pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>1</sup> Nainggolan.H, 1984, *Pembinaan PNS*, Pemerintahan Indonesia, Jakarta, Hal. 25.

## **1.2 Tujuan Penulisan**

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis penegakan sanksi disiplin terhadap pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang disiplin pegawai negeri sipil.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Penelitian hukum ini berbentuk penelitian yuridis normatif. Dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Pendekatan perundang-undangan digunakan karena yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sentral dalam penelitian ini.<sup>2</sup> Selanjutnya dilanjutkan dengan menganalisis permasalahan yang ada sesuai dengan konsep-konsep hukum yang ada disertai dengan berbagai literatur seperti buku, internet, dan lainnya.

### **2.2 Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1 Faktor penghambat kinerja kedisiplinan para pegawai negeri sipil**

Definisi Pegawai Negeri Sipil ialah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>3</sup> Sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.<sup>4</sup> Pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugasnya sudah pasti memiliki kendala-kendala baik karena faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PNS meliputi :

1. Budaya kerja, lemahnya budaya kerja didasari oleh kepentingan masing-masing individu yang mempunyai motivasi berbeda-beda di setiap kegiatan. Hubungannya dengan kinerja, budaya kerja yang kurang kondusif yang dipengaruhi oleh lingkungan

---

<sup>2</sup>Ibrahim dan Jhonny, 2006, *Teori Metodologi & Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Edisi I, Cet ke-V, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, H.13.

<sup>3</sup>Sri Hartini, SetiajengKadarsihdanTediSudrajat, 2014, *HukumKepegawaian di Indonesia*, Cetakanketiga, SinarGrafika, Jakarta, Hal.32.

<sup>4</sup> *Ibid*, Hal.38.

kerja yang dirasakan bersikap toleran (budaya permisif) terhadap pelanggaran-pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Sistem pengawasan, tidak adanya sistem yang dapat memonitoring kinerja pegawai Negeri Sipil secara detail, bentuk pengawasan hanya bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.<sup>5</sup>

Selain karena dua faktor penyebab yang telah dijelaskan diatas, bentuk pelanggaran tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya pemahaman Pegawai Negeri Sipil Terhadap peraturan perundang-undangan, yakni mengenai larangan terhadap Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### **2.2 .2 Penerapan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimana pengaturan disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat dalam pasal 86 dan pada ayat (4) yang menyatakan ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin di atur dalam Peraturan Pemerintah, sedangkan UU ASN ini belum memiliki PP yang berlaku kongkrit dan sah sehingga masih mengacu pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan kewajibannya dan melakukan pelanggaran terhadap larangan sesuai dengan ketentuan pasal 3 dan/pasal 4, maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin tersebut diatur dalam pasal 7 yaitu:

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :

- a. hukuman disiplin ringan ;
- b. hukuman disiplin sedang ; dan
- c. hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :

- a. teguran lisan ;
- b. teguran tertulis ; dan

---

<sup>5</sup> Ibid, Hal.136.

- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun ;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun ; dan
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari :
- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun ;
  - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah ;
  - c. pembebasan dari jabatan
  - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ; dan
  - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Mengenai prosedur penjatuhan sanksi hukuman terhadap Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang menghukum adalah presiden, menteri, gubernur, perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, Bupati seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin, keputusan hukuman yang ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum dan keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian tidak dapat diajukan keberatan dan mengikat serta wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan ataupun pejabat yang berwenang menghukum.<sup>6</sup>Tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman adalah agar PNS tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulanginya dan apabila telah memenuhi katagori hukuman berat PNS tersebut dapat diberhentikan.<sup>7</sup>

Syarat-syarat dalam penjatuhan hukuman berupa: a. dilakukan dengan pertimbangan yang seksama dan objektif; b. dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum; c. penyampaian dapat secara lisan ( untuk pelanggaran pasal 7 ayat 2 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010) dan tertulis untuk pelanggaran

---

<sup>6</sup> Ibid, Hal.144.

<sup>7</sup> Ibid, Hal.148.

yang lebih tinggi; d. harus menyebutkan secara jelas dan tegas mengenai pelanggaran yang dilakukan; e. meskipun beberapa pelanggaran dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, namun hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman; dan f. Pegawai Negeri Sipil yang sudah pernah dijatuhi hukuman dan melakukan pelanggaran yang sama harus dijatuhi hukuman yang lebih berat.<sup>8</sup>

### **III. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari pembahasan diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil itu sendiri meliputi budaya kerja dan sistem pengawasan. Guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, pemerintah menerapkan disiplin pegawai negeri yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Dalam peraturan pemerintah ini memuat mengenai pengaturan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar batas – batas kedisiplinan yang telah diatur dan juga mengatur pula mengenai jenis sanksi berkenaan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

Ibrahim dan Jhonny, 2006, *Teori Metodologi & Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Edisi I, Cet ke-V, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Nainggolan,H., 1984, *Pembinaan PNS*, Pemerintahan Indonesia, Jakarta.

Sri Hartini, SetiajengKadarsihdanTediSudrajat, 2014, *HukumKepegawaian di Indonesia*, Cetakanketiga, SinarGrafika, Jakarta

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)

---

<sup>8</sup> Ibid, Hal.149.

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)