

### **BAB III**

#### **PENERAPAN PELAKSANAAN DISIPLIN PNS DI LINGKUNGAN**

##### **PEMERINTAH KOTA SURAKARTA**

###### **A. Penegakan Hukum Terhadap Peraturan Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintahan Kota Surakarta dari Tahun 2017 Hingga Tahun 2018 Berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010**

Pola pikir pengembangan hukum kepegawaian memiliki arti sebagai pergeseran paradigma dalam sistem pemerintahan untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur baik material maupun spiritual.<sup>102</sup>

Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban oleh Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap pegawai negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi juga harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Warsito Utomo, *Administrasi Publik Baru Indonesia; Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm.3

<sup>103</sup> F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000, hlm. 26.

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang tugas dan kewajibannya menyangkut kepentingan umum tentunya menghendaki dapat berperan secara aktif sebagai aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa menjadi suri tauladan masyarakat dan merubah dirinya menjadi aparatur yang penuh dedikasi dan bertanggung jawab, sehingga dapat terlaksananya tugas aparatur yang tidak menyalahgunakan kekuasaan dan penyelewengan. Penyalahgunaan kekuasaan dan penyelewengan yang kadangkala atau sering dilakukan oleh aparat pemerintah akan berakibat kepada pemberian hukuman disiplin terhadap pelanggar dan harus bertanggung jawab terhadap perbuatannya sesuai dengan tingkat kesalahannya.<sup>104</sup>

Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur negara karena menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah menyebabkan perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara. Kurang patuhnya terhadap Peraturan kedisiplinan pegawai dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, PNS seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> Acacio Frenandes Vassalo, *Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Good Governance Di Timor Leste*, MMH, Jilid 43 No. 3 Juli 2014, hlm. 330.

<sup>105</sup> Firdaus MG. Abd Karim, "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipilbadan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 84-95, ISSN: 2302-2019, hlm. 84.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, pemerintah Indonesia telah memberikan sesuatu peraturan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat, PNS diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya, namun kenyataannya sering terjadi dalam suatu instansi, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai.<sup>106</sup>

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.<sup>107</sup>

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.<sup>108</sup>

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan

---

<sup>106</sup> *Ibid*, hlm. 84-85.

<sup>107</sup> Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>108</sup> *Ibid*.

Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Setiap PNS wajib:<sup>109</sup>

- a. mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
- e. melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan

---

<sup>109</sup> Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- q. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selanjutnya, Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga mengatur mengenai larangan bagi PNS. Setiap PNS dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. meemiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - 1) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;

- 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- 1) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - 2) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
- o. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- 1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - 2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - 3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - 4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

PNS yang tidak menaati kewajiban ataupun larangan di atas akan dijatuhi hukuman disiplin dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin yang diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah:

a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- 1) hukuman disiplin ringan;
- 2) hukuman disiplin sedang; dan
- 3) hukuman disiplin berat.

b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf a terdiri dari:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

c. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf c terdiri dari:

- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3) pembebasan dari jabatan;
- 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- 5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman disiplin ringan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- b. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- c. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- d. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- e. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- f. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- g. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;



- h. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- i. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
  - 1) teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  - 2) teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
- j. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- k. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- l. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
- m. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
- n. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Hukuman disiplin sedang diatur dalam Pasal 8 Peraturan pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- a. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;

- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negative bagi instansi yang bersangkutan;
- d. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- f. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- k. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
  - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;

- 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
- 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
  - l. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
  - m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
  - n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
  - p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
  - q. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur bahwa

hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- b. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila

pelanggaran berdampak negative pada pemerintah dan/atau negara;

- c. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- d. dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- e. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- f. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- g. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- h. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- i. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
- 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
- 3) pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat

puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan

- 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
- j. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
- k. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- l. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- m. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Terkait penegakan hukum disiplin PNS, penulis melakukan penelitian terhadap PNS di Pemerintahan Kota Surakarta. Berdasarkan buku, jumlah PNS di Pemerintah Kota Surakarta berjumlah 8.912 orang dengan rincian, 4.356 pegawai laki-laki dan 4.556 pegawai perempuan.<sup>110</sup> Disiplin PNS sangat penting untuk mewujudkan PNS yang andal, profesional, dan bermoral. Untuk itu mutlak diperlukan peraturan agar dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja sehingga diperlukannya pengawasan dan penegakan hukum disiplin bagi PNS yang melanggar.

---

<sup>110</sup> Badan Pusat Statistik Kota Surakarta, *Kota Surakarta Dalam Angka 2017*, BPS Kota Surakarta, hlm, 14.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Proses penegakan hukum dalam arti luas melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.<sup>111</sup>

Dalam arti sempit, penegakan hukum diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparatur penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa. Pengertian penegakan hukum dapat pula ditinjau dari sudut objeknya, yaitu dari segi hukumnya. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi, dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup> Jimly Asshiddiqie, *Penegakan Hukum*, PDF Created With DeskPDF, PDF Writer - Trial :<http://www.docudesk.com>, hlm. 1.

<sup>112</sup> *Ibid.*

Dalam wawancara dengan Ibu Endang<sup>113</sup>, terkait dengan penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, Pemerintah Kota merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan dalam peraturan pemerintah tersebut sudah ditentukan mengenai disiplin PNS yang harus dilaksanakan, berupa larangan yang tidak boleh dilanggar maupun kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PNS. Tingkat kedisiplinan PNS di Kota Surakarta secara umum sudah baik, walaupun masih ada beberapa PNS yang dikenai hukuman disiplin karena melakukan pelanggaran kewajiban maupun larangan yang tidak diperbolehkan, bahkan di tahun 2018 cenderung meningkat, tetapi apabila dilihat dari jumlah PNS yang ada di Pemerintah Kota Surakarta, maka jumlah pelanggaran tersebut dapat dikatakan sangat sedikit. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Badan kepegawaian Nasional, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Terkait penegakan hukum disiplin PNS, penulis membagi bentuk penegakan hukum menjadi dua bagian yaitu sanksi dan pengawasan. Untuk sanksi terhadap pelanggaran disiplin PNS, berdasarkan data yang diperoleh penulis dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta, pada tahun 2017 jumlah PNS di lingkungan Pemerintahan Kota Surakarta yang mendapatkan hukuman disiplin berjumlah 7 orang, dengan rincian hukuman 4

---

<sup>113</sup> Wawancara dengan Ibu Endang, Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pada tanggal 11 April 2019.

PNS dijatuhi hukuman disiplin berat, 2 PNS dijatuhi hukuman disiplin sedang dan 1 PNS dijatuhi hukuman disiplin ringan.

Adapun berdasarkan jumlah hukuman disiplin PNS pada tahun 2017, penyelesaian penanganan kasus kepegawaian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan:

Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti melakukan tindak pidana meninggalkan keluarganya (istri dan anak) sejak bulan april 2015 dan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862.1/110/2017 tanggal 15 Mei 2017 tentang Teguran Tertulis.

2. Hukuman sedang:

- a. Oknum PNS laki-laki melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti mempunyai hubungan dengan seorang wanita dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862.3/121/2017 tanggal 9 Juni 2017 tentang Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama Satu Tahun.
- b. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti melakukan tindakan indiscipliner tidak masuk kerja tanpa keterangan yang



sah selama 28 hari dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862.3/258/2017 tanggal 9 Juni 2017 tentang Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama Tiga Tahun.

3. Hukuman berat:

- a. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti melakukan tindakan indisipliner dengan mempunyai hubungan perselingkuhan dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862.3/120/2017 tanggal 8 Desember 2017 tentang Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama Satu Tahun.
- b. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti melakukan tindakan indisipliner dengan mempunyai hubungan perselingkuhan dan dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862/130/2017 tanggal 3 Juli 2017 tentang Pembebasan Dari Jabatan.
- c. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti dan

mengakui mempunyai hubungan perselingkuhan dan dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862.4/138/2017 tanggal 13 Juli 2017 tentang Pembebasan Dari Jabatan.

- d. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4, angka 6 dan angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, terbukti memalsukan tanda tangan dan dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan berdasarkan Keputusan Walikota Surakarta Nomor 862.4/246/2017 tanggal 8 Desember 2017 tentang Pembebasan Dari Jabatan.

Selanjutnya untuk tahun 2018, jumlah PNS yang melakukan pelanggaran disiplin meningkat mencapai 18 pelanggar. Dari pelanggaran disiplin tersebut, 7 PNS dijatuhi hukuman disiplin berat, 6 PNS dijatuhi hukuman disiplin sedang dan 5 PNS dijatuhi hukuman disiplin ringan, dengan rincian:

1. Hukuman ringan:

- a. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

- c. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan.
- d. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- e. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis.

2. Hukuman sedang:

- a. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji secara berkala satu tahun.
- b. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.
- c. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji secara berkala satu tahun dan dimutasi dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
- d. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 5, angka 6 dan angka 17 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010,

dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji secara berkala satu tahun.

- e. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.
- f. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.

3. Hukuman berat:

- a. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4, angka 5 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun.
- b. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 5 dan angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan.
- c. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 11 dan angka 17 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.

- d. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4, angka 5 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan dan ditugaskan sebagai analisis Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat pada Satuan Polisi Pamong Praja.
- e. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4, angka 5 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan dan ditugaskan sebagai analisis kelembagaan pada Bagian Organisasi Sekretarian Daerah Kota Surakarta.
- f. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4, angka 5 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan dan ditugaskan sebagai pengelola kegiatan hari besar keagamaan pada Subbagian Pendidikan dan Kebudayaan Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Surakarta
- g. Oknum PNS melanggar ketentuan Pasal 3 angka 4, angka 5 dan angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dijatuhi hukuman pembebasan dari jabatan dan ditugaskan sebagai penyuluh bencana pada Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surakarta.

Terkait pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap disiplin PNS, dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pejabat yang berwenang memberikan hukuman sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut, karena meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dan pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda.

Adapun untuk tingkat daerah, pejabat pembina kepegawaian Kabupaten/Kota diberikan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin sampai dengan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi PNS yang berpangkat sampai dengan Penata Tk. I (III/d). Kewenangan penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS maupun Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi PNS yang berpangkat Pembina (IV/a) ke atas berada pada Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi.

Terkait penjatuhan hukuman disiplin, Ibu Endang<sup>114</sup> menyebutkan ada mekanisme yang harus dijalankan terlebih dahulu, seperti pemanggilan,

---

<sup>114</sup> Wawancara dengan Ibu Endang, Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pada tanggal 11 April 2019.

pemeriksaan baru terakhir penjatuhan hukuman disiplin. Untuk ancaman hukuman disiplin sedang dan berat maka PPK atau pejabat lain yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa. Adapun tujuan dari pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin serta untuk mengetahui dampak atau akibat dan pelanggaran disiplin tersebut dan harus dilakukan dengan teliti dan obyektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan.

PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Tetapi jika pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam surat pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.<sup>115</sup>

Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, hanya diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa. PNS yang diduga melakukan pelanggaran

---

<sup>115</sup> *Ibid.*

disiplin yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinnya menjadi wewenang Presiden dan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang pemeriksaannya menjadi kewenangan PPK atau Gubernur sebagai atasan langsungnya, pemeriksaannya dilakukan oleh PPK atau Gubernur yang bersangkutan. Untuk mempercepat pemeriksaan, PPK atau Gubernur dapat memerintahkan pejabat di bawahnya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dan PNS yang diperiksa.<sup>116</sup>

PNS yang diperiksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya. Apabila PNS yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya karena telah mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada, untuk selanjutnya hasil pemeriksaan dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Tetapi jika merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka

---

<sup>116</sup> *Ibid.*



atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan, laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.<sup>117</sup>

Terkait penjatuhan hukuman disiplin, Ibu Endang<sup>118</sup> juga menyampaikan bahwa ada upaya administratif terhadap hukuman yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Sedangkan banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Selanjutnya adalah penegakan hukum disiplin PNS melalui pengawasan. Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperhatikan”.<sup>119</sup> Menurut Saiful Anwar, pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparatur pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-

---

<sup>117</sup> *Ibid.*

<sup>118</sup> Wawancara dengan Ibu Endang, Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pada tanggal 11 April 2019.

<sup>119</sup> Prayudi, *Hukum Administrasi Negara, Loc., Cit.*

penyimpangan.<sup>120</sup> Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Adapun batasan dari pengawasan adalah kegiatan manager yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.<sup>121</sup>

Pengawasan pada dasarnya merupakan aktivitas membandingkan kondisi yang ada dengan kondisi yang seharusnya terjadi. Bila ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan segera diambil tindakan koreksi. Agar dapat efektif mencapai tujuannya, pengawasan tidak dilakukan hanya pada saat akhir proses manajemen saja, akan tetapi berada pada setiap tingkatan proses manajemen. Dengan demikian pengawasan akan memberikan nilai tambah bagi peningkatan pelayanan atau kinerja organisasi.<sup>122</sup>

Salah satu urgensi dan tujuan pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan dari aturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen. Dengan melakukan pengawasan yang baik atau efektif, maka diharapkan para pegawai negeri sipil tidak melakukan pelanggaran disiplin; atau dengan kata lain dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup>Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara, Loc., Cit.*

<sup>121</sup>Sujanto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Loc., Cit.*

<sup>122</sup> <https://media.neliti.com/media/publications/1465-ID-pengaruh-pengawasan-terhadap-disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil-di-sekretariat.pdf>, diakses pada tanggal 30 Mei 2019, pukul 20.00 WIB.

<sup>123</sup> *Ibid.*

Ibu Endang<sup>124</sup> menyampaikan bahwa dalam pengawasan terhadap disiplin PNS terdapat badan khusus, yaitu Inspektorat Kota Surakarta. Hal ini dikarenakan inspektorat mempunyai tugas membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh pemerintah daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut fungsi dari inspektorat adalah melaksanakan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan walikota, menyusun laporan hasil pengawasan, mengelola kesekretariatan meliputi perencanaan umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan; dan melaksanakan pengawasan, pengendalian evaluasi, dan pelaporan di bidang pengawasan.

Dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin PNS di Kota Surakarta, penulis melakukan wawancara dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Kesehatan dan Badan Kepegawaian Daerah. Dari hasil wawancara dengan Ibu Dinarlia<sup>125</sup>, penulis mendapatkan informasi bahwa untuk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil pengawasan dilakukan oleh masing-masing Kepala Seksi (Kasi), adapun selain Kepala Seksi, pihak lain yang melakukan pengawasan adalah Kepala Bidang (Kabid), Sekretariat dan Kepala Dinas.

---

<sup>124</sup> Wawancara dengan Ibu Endang, Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pada tanggal 11 April 2019.

<sup>125</sup> Wawancara dengan Ibu Dinarlia Handayani, S.H, Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Pada tanggal 14 Mei 2019.

Pelaksanaan pengawasan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil salah satunya dengan cara mengadakan apel setiap hari. Selain untuk memberikan peringatan, apel juga berfungsi untuk melakukan teguran-teguran terhadap pelanggaran disiplin ringan seperti telat masuk kerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Untuk pelanggaran ringan, apabila ada oknum PNS yang melakukan pelanggaran maka Kepala Seksi akan langsung melakukan teguran secara lisan. Sedangkan untuk pelanggaran berat akan dilakukan klarifikasi kepada PNS yang melanggar dan jika benar terjadi pelanggaran selanjutnya Kepala Seksi akan menyerahkan proses penanganan pelanggaran tingkat yang lebih tinggi seperti Kabid, Sekretariat dan Kepala Dinas untuk diberikan sanksi disiplin.<sup>126</sup>

Sama seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Ibu Susi<sup>127</sup> menyampaikan dalam wawancara bahwa pelaksana pengawasan di Dinas Kesehatan dilakukan oleh masing-masing Kepala Seksi (Kasi), adapun selain Kepala Seksi, pihak lain yang melakukan pengawasan adalah Kepala Bidang (Kabid), Sekretariat dan Kepala Dinas hingga ke Badan kepegawaian daerah. Pelaksanaan pengawasan di Dinas Kesehatan dilakukan dengan cara setiap PNS di melakukan absen masuk kerja menggunakan *fingerprint* yang terhubung langsung ke Badan kepegawaian Daerah (BKD), sehingga dapat langsung diketahui apabila ada pegawai yang telat masuk kerja atau tidak masuk kerja.

---

<sup>126</sup> *Ibid.*

<sup>127</sup> Wawancara dengan Ibu Susi Dyah Puspowati S.P., M.Si, Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan, di Kantor Dinas Kesehatan Pada tanggal 16 Mei 2019.

Dalam hal terjadi pelanggaran ringan seperti telat masuk kerja dan tidak masuk kerja, Kepala Seksi melakukan pemeriksaan (*cross check*) ke pihak BKD dan bisa juga sebaliknya pihak BKD melakukan *cross check* ke Kepala Seksi, untuk selanjutnya diberikan teguran langsung secara lisan kepada PNS yang melanggar. Jika teguran lisan tidak memberikan efek jera, selanjutnya akan diberikan teguran tertulis dari Kepala Bidang dan seterusnya sampai ke Kepala Dinas.<sup>128</sup>

Berbeda dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil serta Dinas Kesehatan, Pengawasan yang dilakukan oleh BKD terhadap PNS di Pemerintahan Kota Surakarta sebagaimana disampaikan oleh Ibu Endang<sup>129</sup> tidak dilakukan secara langsung, karena pengawasan secara langsung telah dilakukan oleh Kepala Seksi di masing-masing dinas. Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan oleh BKD Kota Surakarta adalah dengan melakukan pembinaan dan sosialisasi terkait peraturan disiplin terhadap PNS di masing-masing dinas.

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Selain itu juga dimaksudkan agar PNS lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin. Penegakan hukum disiplin bagi PNS sangat penting agar setiap PNS memiliki sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan

---

<sup>128</sup> *Ibid.*

<sup>129</sup> Wawancara dengan Ibu Endang, Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pada tanggal 11 April 2019.

kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan, tahun 2018 memang terjadi peningkatan pelanggaran disiplin PNS di Kota Surakarta dibanding tahun 2017. Ibu Endang<sup>130</sup> dalam wawancara menyebutkan untuk PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, jenis pelanggaran yang terjadi memang bermacam-macam, seperti pelanggaran kehadiran atau jam kerja, perselingkuhan dan pemalsuan tanda tangan. Untuk tahun 2017, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum PNS lebih ke pelanggaran yang bersifat pribadi atau permasalahan rumah tangga seperti perselingkuhan dan menelantarkan keluarga. Sedangkan untuk pelanggaran di tahun 2018, jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum PNS juga masih di dominasi pelanggaran perselingkuhan.

Terhadap pelanggaran seperti ini atasan hanya bersifat pasif, karena tidak mungkin melakukan pengawasan terhadap kehidupan rumah tangga setiap PNS yang ada di Kota Surakarta. Oleh karena itu apabila atasan dari oknum PNS yang bersangkutan mendapatkan laporan terkait perilaku dalam kehidupan rumah tangga, baru mengambil tindakan. Selama tidak ada laporan maka atasan tidak mungkin mengetahui apabila telah terjadi pelanggaran terhadap disiplin seorang PNS. Sedangkan terkait pelanggaran kehadiran atau jam kerja, alasan dari oknum PNS yang melanggar jam kerja tersebut juga bermacam-macam seperti masalah

---

<sup>130</sup> Wawancara dengan Ibu Endang, Kepala Bidang Pembinaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, di Kantor Badan Kepegawaian Daerah, Pada tanggal 24 Juni 2019.

keluarga yang tidak dapat ditinggalkan dan harus mengantar anak sekolah terlebih dahulu.<sup>131</sup>

Dari penjelasan di atas faktor yang dianggap menjadi mempengaruhi peningkatan pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kota Surakarta menurut Ibu Endang adalah:<sup>132</sup>

a. Konsistensi dari atasan untuk memberikan hukuman

Sebagian pelanggar disiplin terkadang cepat ditindak lanjuti dan diberikan hukuman, tetapi terkadang ada PNS yang melanggar disiplin tetapi tidak diberikan hukuman disiplin. Karena kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin ada pada atasan pelanggar langsung, maka ada atasan yang langsung dengan konsisten mengawasi dan memberikan hukuman. Ada juga yang terkesan cuek dengan pelanggaran yang terjadi meskipun sangat kecil kemungkinan terjadi. Lemahnya pengawasan dari para atasan langsung menyebabkan bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap yang demikian tersebut mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan.

Atasan langsung yang dimaksud meliputi sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, dan beberapa jabatan yang ada di bawahnya. Mereka yang disebut sebagai atasan langsung memiliki jabatan struktural dan berwenang untuk memberikan hukuman disiplin

---

<sup>131</sup> *Ibid.*

<sup>132</sup> *Ibid*

kepada PNS yang ada di lingkungannya. Sesuai dengan Pasal 267 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dapat diusulkan oleh pihak yang berwenang (PyB) kepada PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian), artinya selain PPK maka PyB juga memiliki kewenangan untuk memberikan hukuman disiplin. PyB merupakan PNS yang memiliki jabatan struktural dan jabatan fungsional. Dalam Pasal 20 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sudah dijelaskan pihak-pihak yang berwenang memberikan hukuman disiplin kepada PNS mulai dari PPK daerah kabupaten/kota hingga tingkat yang paling rendah yaitu pejabat struktural eselon V.

Apabila masih ada atasan langsung yang tidak memberikan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin maka menyimpang dari Pasal 21 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, dan apabila pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin maka pejabat tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.

- b. Kurangnya pemahaman dari PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai.

PNS kebanyakan tidak terlalu memerhatikan aturan-aturan yang berlaku, seperti kehadiran dan jam kerja karena kebanyakan dari mereka menganggap itu aturan biasa. Dengan demikian jika ada oknum PNS yang tidak dapat masuk kerja atau datang terlambat, mereka tidak mengetahui tindak lanjut untuk mengatasi hal



tersebut dan karena ketidaktahuan tersebut berakibat pada pemberian hukuman disiplin.

Kurangnya pemahaman PNS terhadap peraturan dan ada beberapa diantara mereka yang menganggap itu aturan biasa menyebabkan bertambahnya hukuman disiplin yang diberikan. Padahal sudah ada kewajiban yang harus dilaksanakan PNS seperti yang tertulis di dalam Pasal 3 angka 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu berkewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Kewajiban tersebut harus benar-benar diperhatikan oleh semua PNS, dan apabila tidak menaati kewajiban maka ada peraturan untuk memberikan hukuman disiplin. Sehingga bukan lagi termasuk aturan biasa karena akan ada tindak lanjut dari kewajiban atau aturan yang dilanggar tersebut. Pemberian hukuman juga sudah tertuang dalam Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu hukuman dapat berupa hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, hingga hukuman disiplin berat.

c. Sikap PNS yang meremehkan peraturan yang berlaku

Terkait pelanggaran seperti menelantarkan keluarga atau perselingkuhan, oknum PNS terkesan meremehkan peraturan disiplin yang berlaku, karena tindakan atau perbuatannya dirasa tidak berhubungan dengan tanggungjawabnya dalam pekerjaan sebagai PNS. Oknum PNS menganggap perbuatannya tersebut merupakan masalah pribadi dan di luar pengawasan dari atasan atau dinas. Sehingga tidak akan ada tindakan indisipliner selama tidak ada laporan dari pihak keluarga, dan itu pun jika perbuatan tersebut diketahui oleh pihak keluarga.

Apabila terdapat PNS yang melakukan pelanggaran seperti menelantarkan keluarga atau perselingkuhan artinya telah melanggar kewajiban yang harus dilaksanakan dan memiliki konsekuensi untuk menerima hukuman disiplin. Padahal sudah jelas tertulis dalam Pasal 3 angka 4 dan 6 pada PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu setiap PNS memiliki kewajiban untuk menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan dan wajib menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.

Seharusnya sebagai PNS harus menjunjung tinggi martabatnya demi kepentingan masyarakat dan Negara. Hal ini disebabkan karena PNS merupakan pelayan publik dan citra PNS akan menjadi contoh bagi masyarakat, sehingga harus memberikan kesan yang baik. PNS yang dapat menjunjung tinggi martabatnya tidak akan meremehkan peraturan yang sudah tertulis dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Seperti yang tertuang dalam Pasal 1 angka 1 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan Negara, tetapi kenyataan di lapangan berbicara lain di mana masih banyak ditemukan

oknum Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang timbul dari masyarakat. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Pemerintah Kota Surakarta merupakan kewajiban dari setiap Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu dengan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai.

Berdasarkan penjabaran di atas, penegakan hukum atas pemberian hukuman disiplin yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Surakarta adalah sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang disiplin PNS. Hukuman disiplin yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Surakarta terhadap PNS yang tidak disiplin selama tahun 2017 dan 2018 adalah hukuman ringan berupa teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis; hukuman sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun, penundaan kenaikan gaji secara berkala satu tahun, penundaan kenaikan gaji secara berkala satu tahun dan dimutasi dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta; dan hukuman berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pembebasan dari jabatan serta dimutasi. Selain memberikan sanksi, Pemerintah Kota Surakarta juga

melakukan pengawasan yang dilakukan oleh masing-masing Kepala Seksi (Kasi), adapun selain Kepala Seksi, pihak lain yang melakukan pengawasan adalah Kepala Bidang (Kabid), Sekretariat dan Kepala Dinas dan Kepala Dinas hingga ke Badan kepegawaian daerah.

Akan tetapi penegakan hukum dalam hal pengawasan belum berjalan dengan baik, karena masih lemahnya sistem pengawasan yang dilakukan oleh masing-masing atasan dalam beberapa kantor dinas di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta dan juga kurangnya pemahaman dari PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai serta sikap PNS yang meremehkan peraturan yang berlaku dan bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini merupakan faktor yang menyebabkan meningkatnya pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta antara tahun 2017 sampai dengan tahun 2018.

**B. Langkah-Langkah yang Diambil oleh Pemerintah Kota Surakarta untuk Mengatasi Pelanggaran Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintahan Kota Surakarta**

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Kesempurnaan tersebut pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.<sup>133</sup> Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah, bermental baik, berdisiplin tinggi,

---

<sup>133</sup> Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Pertja, Jakarta, 1987, hlm. 23.

berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur negara.<sup>134</sup>

Kualitas pekerjaan Pegawai Negeri Sipil menyangkut mutu yang dihasilkan seorang pegawai negeri sipil, dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas pekerjaan semakin tinggi berarti prestasinya semakin baik. PNS sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas, yaitu keadaan di mana para Pegawai Negeri Sipil dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan bekerja di dalam organisasi yang disebut pemerintahan.<sup>135</sup>

Sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. PNS memiliki peranan yang penting, karena PNS merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.<sup>136</sup>

Kenyataan yang terjadi tentang birokrasi adalah Pegawai Negeri Sipil di daerah bekerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit. Gambaran

---

<sup>134</sup> Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Ikhtiar Baru, Jakarta, 1974, hlm. 66.

<sup>135</sup> Acacio Frenandes Vassalo, *Op., Cit*, hlm. 334.

<sup>136</sup> *Ibid.* hlm. 335.

umum tersebut sudah melekat dalam benak publik sehingga banyak kalangan yang berpendapat bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.<sup>137</sup>

Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS Daerah tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara merupakan salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut.

Penerapan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa unsur manusia menempati urutan yang teratas dan merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu sikap mental yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik.<sup>138</sup>

Faktor manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja aparatur, karena dapat jika suatu organisasi ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal maka salah satu unsur yang sangat menentukan adalah dengan

---

<sup>137</sup> Widya Wicaksono Kristian, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, hlm. 7.

<sup>138</sup> Morans Makaduro, "Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)", *Jurnal*, <https://media.neliti.com/media/publications/1022-ID-penerapan-disiplin-dalam-meningkatkan-kinerja-aparatur-pemerintah-kecamatan-suat.pdf>

meningkatkan disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Masalah pegawai yang biasanya terjadi adalah :<sup>139</sup>

- a. Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja
- b. Bersikap dan bertingkah laku kurang sopan
- c. Kerja yang buruk
- d. Tidak jujur
- e. Keterlambatan menyelesaikan tugas/pekerjaan
- f. Pelanggaran aturan-aturan kepegawaian

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.<sup>140</sup>

Disiplin bagi PNS 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.

<sup>139</sup> *Ibid.*

<sup>140</sup> Muhammad Johan Widikusyanto, Nafiuddin dkk, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pemerintah Provinsi Banten*, Jurnal Sains Manajemen, Volume.2 No.2 Juni 2016, hlm. 72.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 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 seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Penegakkan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena tanpa disiplin maka akan terjadi kekacauan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Pegawai yang berkerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian, meningkatnya disiplin maka juga akan meningkatkan kinerja



pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.<sup>141</sup>

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin.<sup>142</sup>

Berdasarkan wawancara penulis, upaya preventif untuk mengatasi pelanggaran disiplin PNS di Pemerintah Kota Surakarta sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah melakukan rapat pembinaan terhadap PNS untuk meningkatkan kesadaran para pegawai tentang pentingnya kedisiplinan serta sanksi yang akan diberikan jika tetap melakukan pelanggaran disiplin. Upaya lain yang dilakukan adalah mengadakan evaluasi mengenai pelanggaran disiplin agar dapat meminimalisir bentuk-bentuk pelanggaran yang pernah dilakukan oleh PNS agar tidak terulang lagi.

Sedangkan upaya preventif yang dilakukan Dinas Kesehatan adalah bekerja sama dengan BKD untuk memantau PNS yang berada di lingkungan Dinas Kesehatan, dengan demikian PNS di lingkungan Dinas Kesehatan tidak menganggap remeh disiplin PNS karena saat oknum PNS diketahui melakukan

---

<sup>141</sup> *Ibid.*

<sup>142</sup> Badan kepegawaian Daerah Sidoarjo, *Disiplin PNS*, <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id/Disiplin.htm>, diakses pada tanggal 31 Mei 2019, pukul 21.00 WIB.

pelanggaran disiplin akan langsung mendapatkan teguran tertulis. Selain itu di Dinas Kesehatan juga memiliki catatan khusus terhadap PNS yang pernah melakukan pelanggaran disiplin untuk dilakukan pengawasan yang lebih ketat. Dengan upaya-upaya tersebut Dinas Kesehatan optimis pelanggaran terhadap disiplin pegawai akan berkurang.

Badan kepegawaian Daerah Kota Surakarta sebagaimana salah satu visinya adalah terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah yang optimal didukung oleh aparatur yang profesional, kompeten dengan sistem informasi yang handal, hal ini dapat dimaknai salah satunya adalah sumber daya aparatur yang profesional, yaitu aparatur yang berdisiplin dalam pengabdian, berdedikasi tinggi menjadi teladan dan memiliki sikap mental yang baik dan bertanggungjawab serta memiliki wawasan yang luas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan visi tersebut terkait disiplin pegawai, maka BKD Kota Surakarta melakukan sidak ke dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, melakukan sosialisasi kepada PNS terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, melakukan konseling terhadap pegawai yang terkena kasus dan melakukan pembinaan terhadap PNS

Sosialisasi yang dilakukan oleh BKD merupakan suatu upaya preventif dalam penegakan disiplin, yang dilakukan sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Tujuan dari sosialisasi adalah untuk memberi penyegaran mengenai peraturan-peraturan yang terkait dengan disiplin PNS, diantaranya yaitu UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. 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 PNS. Dengan sosialisasi diharapkan para PNS mampu mengetahui mana yang baik dilakukan dan tidak baik untuk dilakukan sehingga bisa menjadi teladan yang baik bagi masyarakat.

Selain itu pembinaan pegawai dilakukan untuk pembentukan sikap mental yang loyal, peningkatan keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas organisasi. Pembinaan aparatur negara diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan, pengabdian dan tanggung jawab pegawai negara terhadap negara dan bangsa. Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan Pegawai Negeri adalah sebagai berikut:

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna;
- b. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja;
- c. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis;
- d. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa;
- e. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang; dan
- f. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Penegakan hukum disiplin bagi PNS sangat penting agar setiap PNS memiliki sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara,

bermoral dan bermental baik, profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu keharusan terlebih lagi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di daerah, karena mereka merupakan agen pemerintah yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri, untuk itulah adanya hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar.

Berdasarkan penjabaran di atas, upaya-upaya preventif yang dilakukan dalam upaya mengatasi pelanggaran disiplin PNS adalah dengan melakukan pembinaan terhadap PNS untuk meningkatkan kesadaran para pegawai tentang pentingnya kedisiplinan serta sanksi yang akan diberikan jika tetap melakukan pelanggaran disiplin, mengadakan evaluasi mengenai pelanggaran disiplin agar dapat meminimalisir bentuk-bentuk pelanggaran yang pernah dilakukan oleh PNS agar tidak terulang lagi, bekerja sama dengan BKD untuk memantau PNS, melakukan pengawasan lebih ketat terhadap PNS yang pernah melakukan pelanggaran dan upaya preventif yang dilakukan oleh BKD Kota Surakarta melakukan sidak ke dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta, melakukan sosialisasi kepada PNS terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, melakukan konseling terhadap pegawai yang terkena kasus dan melakukan pembinaan terhadap PNS.