

**PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO .53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

***IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT REGULATION NO. 53 OF 2010
CONCERNING DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS***

Tri Artanto

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan

E-mail: tri@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 merupakan dasar Hukum dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Batam sebagai upaya pembentukan pemerintahan yang baik, karena peraturan ini dianggap lebih menjelaskan secara terperinci tentang kewajiban, larangan dan sanksi-sanksi hukuman disiplin, namun dalam penerapannya masih terdapat kelemahan-kelemahan sehingga tidak bisa diimplementasikan secara menyeluruh. Faktor penghambat dalam penerapan sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Batam dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain kurangnya kesadaran dan pemahaman Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sehingga lunturnya Kedisiplinan di kalangan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, lemahnya faktor pengawasan, dan kurang tegasnya penjatuhan sanksi hukuman disiplin.

Kata kunci: Pelanggaran Disiplin, PP No.53 Tahun 2010, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

Implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 is the legal basis for enforcing the discipline of Civil Servants at the Batam Mayor's Office as an effort to establish good governance, because this regulation is considered to explain in more detail about obligations, prohibitions and disciplinary sanctions, but in its application there are still weaknesses. so it cannot be fully implemented. Inhibiting factors in the application of disciplinary sanctions for Civil Servants at the Batam Mayor's Office can be seen from various aspects, including the lack of awareness and understanding of Civil Servants of the applicable laws and regulations, disciplinary violations that are mostly committed by Civil Servants so that discipline among employees fades. The Civil Service itself, the weakness of the supervisory factor, and the lack of firmness in imposing disciplinary sanctions.

Keywords: Discipline Violations, PP No. 53 of 2010, Civil Servants

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur negara perlu dilakukan untuk menciptakan aparatur negara yang berwibawa, bersih, bermental baik, bermutu

tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya dalam rangka menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Peranan Pegawai Negeri sebagai aparatur negara yang mempunyai kewajiban membantu kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah diharapkan mempunyai sikap setia kepada negara, disiplin tinggi, bermoral baik dan bertanggungjawab serta yang paling utama ialah dapat memahami tugas dan fungsinya. Kualitas kinerja seorang Pegawai Negeri juga bisa menjadi indikator pencapaian akan misi, visi dan rencana strategi instansi pemerintah akan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.

Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil karena disiplin mempunyai dampak yang sangat luas terhadap keberhasilan suatu organisasi maupun lembaga pemerintah. Disiplin dalam kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara yaitu PNS sebab menyangkut pemberian pelayanan publik dan harus menjadi nafas bagi setiap aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Dibentuknya peraturan yang mengatur disiplin terhadap PNS diharapkan dapat memperbaiki kualitas Pegawai Negeri Sipil dengan catatan setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin secara tegas dan konsisten.

Aturan mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil lainnya yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang merupakan produk hukum baru bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai landasan hukum untuk menumbuhkan sikap disiplin. Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah ini disebutkan bahwa: “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”

Melalui Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil penerapan Disiplin dilakukan secara bertahap mulai dari pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil lalu menjadi Pegawai Negeri Sipil, penempatan, pendidikan dan pelatihan, promosi sampai pada pemberhentian yang dilakukan dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Banyak fakta yang ditemui dilapangan ditambah dengan pemberitaan dimedia cetak maupun elektronik tentang pelanggaran disiplin yang telah dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi sorotan masyarakat mengenai kualitas dan kemampuannya walaupun telah diadakan berbagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut sehingga sering timbul pertanyaan apakah peraturan tentang disiplin tersebut sudah tidak mampu mengatasi pelanggaran yang dilakukan pegawai atau pembinaan dan pengawasan yang kurang maksimal sehingga tetap terjadi.

Kualitas kerja dan disiplin PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh karena itu pemerintah terus menerus melakukan perbaikan terhadap pengelolaan manajemen kepegawaian dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan maupun aturan yang dapat meningkatkan disiplin PNS. Salah satu contoh mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS tanpa mereka sadari adalah melakukan korupsi waktu dalam wujud mengurangi waktu kerja seperti sering datang ke kantor terlambat, tidak masuk kantor dan bolos pada jam kerja dengan alasan klasik seperti kunjungan lapangan, menghadiri pertemuan dan sebagainya padahal mereka menghabiskan jam kerjanya untuk hal lain atau sekedar berkeliaran diluar untuk menghabiskan waktu kerja . Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh oknum PNS sepertinya sulit diberantas karena sistem pengawasan terhadap kedisiplinan di lingkungan PNS, didukung mentalitas oknum PNS yang sudah terbentuk sedemikian rupa maka sudah saatnya diperlukan sebuah peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar karena Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan selain sangat

ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya begitu juga dalam sebuah pemerintahan.

Dalam sistem Kepegawaian secara nasional, Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah. Pemerintah daerah harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya aparaturnya agar dapat mengelola pembangunan dari berbagai sektor berdasarkan kebutuhan masyarakat mengingat besarnya tekanan persaingan saat ini. Kemampuan aparatur tiap daerah harus terus ditingkatkan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan didaerahnya masing – masing. Perlu diadakan evaluasi terhadap sistem, prosedur dan proses pengelolaan kepegawaian dalam pemerintahan agar diperoleh suatu sistem yang kondusif terhadap perubahan yang ada.

Demikian halnya Kantor Walikota Batam sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksanaan pembangunan daerah juga tidak menutup kemungkinan memiliki hambatan – hambatan dalam penyelenggaraan roda pemerintahannya terkait dengan sumber daya aparaturnya. Kenyataan dilapangan pelaksanaan tugas – tugas pemerintahan belum maksimal yang ditandai dengan kurangnya disiplin kerja maupun pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi sehingga sudah selayaknya tetap dilakukan Pembinaan dan Pengawasan sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Batam.

Perumusan Masalah

Berdasarkan alasan pemilihan judul tersebut dan banyaknya permasalahan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, maka rumusan permasalahan adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana Penerapan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 kaitannya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kantor walikota Batam? 2) Apa faktor penghambat penegakkan disiplin di kantor walikota Batam?

Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, sesuai dengan permasalahan yang telah diangkat maka tujuan penelitian ini pada hakikatnya antara lain: 1) Untuk mengetahui Penerapan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 kaitannya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di kantor Walikota Batam. 2) Untuk mengetahui faktor penghambat penegakkan disiplin di kantor Walikota Batam.

Pengertian Hukum

Kamus Bahasa Indonesia mengartikan hukum sebagai undang – undang atau peraturan sedangkan jika ditinjau dari segi *etimologi* pengertian hukum antara lain:

1) Hukum

Kata Hukum berasal dari bahasa Arab dan merupakan bentuk tunggal kata jamaknya adalah “*Alkas*” yang diambil alih dalam bahasa Indonesia menjadi “Hukum”. Didalam pengertian hukum terkandung pengertian bertalian erat dengan pengertian yang dapat melakukan paksaan.

2) Recht

Recht berasal dari kata “*Rectum*” (bahasa latin) yang mempunyai arti bimbingan atau tuntutan atau pemerintahan. Bertalian dengan *Rectum* dikenal “*Rex*” yaitu orang yang pekerjaannya memberikan bimbingan atau memerintah.

3) Ius

Kata *Ius* (Latin) berarti hukum, berasal dari bahasa latin “*Iubere*” artinya mengatur atau memerintah. Perkataan mengatur dan memerintah itu mengandung dan berpangkal pokok pada kewibawaan. Istilah *Ius* bertalian erat dengan “*Iustitia*” atau Keadilan .Jadi dari segi etimologi dapat disimpulkan bahwa *Ius* yang berarti hukum bertalian erat dengan keadilan (*Iustitia*) yang mempunyai tiga unsur : wibawa, keadilan dan tata kedamaian

4) Lex

Kata *lex* berasal dari bahasa latin dan berasal dari kata “*Lesere*” . *Lesere* artinya mengumpulkan ialah mengumpulkan orang- orang untuk diberi perintah. Jadi disini

terkandung pula adanya hukum ialah wibawa atau otoritas, sehingga kata *Lex* yang berarti hukum sangat erat hubungannya dengan perintah dan wibawa.

Bertitik tolak dari beberapa definisi hukum tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa hukum terdiri atas beberapa unsur yaitu:

- (1) Peraturan atau kaidah-kaidah tingkah laku manusia dalam pergaulan antar
- (2) manusia (masyarakat)
- (3) Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib
- (4) Peraturan merupakan jalinan-jalinan nilai, merupakan konsepsi abstrak,
- (5) tentang adil dan tidak adil serta apa yang dianggap baik dan buruk
- (6) Peraturan bersifat memaksa
- (7) Peraturan mempunyai sanksi yang tegas dan nyata¹

Kepastian Hukum

Dalam menjalankan fungsinya sebagai sarana pengendali dan perubahan sosial, hukum memiliki tujuan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, damai, adil yang ditunjang dengan kepastian hukum sehingga kepentingan individu dan masyarakat dapat terlindungi. Hukum mempunyai tugas untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat. Oleh karena itu setiap masyarakat berhak untuk mendapat pembelaan didepan hukum dan tersedia sanksi /hukuman bagi pelanggarnya.

Kepastian hukum mengandung pula dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.²

¹ Chainur Arrasjid, 2001, **Dasar- Dasar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika , **Jakarta, 2001** hal 20

²Peter Mahmud Marzuki, **Pengantar Ilmu Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hal 157-158

Tujuan Hukum

Apabila tujuan hukum semata – mata hanya untuk mewujudkan keadilan saja maka tidak seimbang hingga akan bertentangan dengan kenyataan. Sebaliknya akan terjadi juga kesenjangan jika tujuan hukum semata-mata untuk mewujudkan hal – hal yang berfaedah atau yang sesuai dengan kenyataan karena akan bertentangan dengan nilai keadilan. Begitu juga jika tujuan hukum semata-mata hanya untuk mewujudkan adanya kepastian hukum saja, ia akan menggeser nilai keadilan maupun nilai kegunaan dalam masyarakat. Begitu sulitnya untuk dapat melihat tujuan hukum sehingga kita tidak dapat memandang dari satu segi saja, tetapi kita harus melihat tujuan hukum dari ketiga nilai dasar hukum yakni: keadilan, kegunaan dan kepastian³

Penegakan Hukum

Penegakan Hukum adalah Proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalulintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.⁴

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi : “ Negara Indonesia adalah negara hukum”. Konsekuensi ketentuan ini adalah bahwa setiap sikap, kebijakan dan perilaku alat negara dan penduduk harus berdasar dan sesuai dengan hukum. Dalam paham negara hukum yang demikian, harus dibuat jaminan bahwa hukum itu sendiri dibangun dan ditegakkan menurut prinsip-prinsip demokrasi.⁵

Pengertian Disiplin

Salah satu aspek kekuatan Sumber daya manusia dapat dilihat dari sikap dan perilaku disiplin. Disiplin dapat memotivasi para pegawai agar memberikan kinerja yang baik, selain itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan memahami peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang dikeluarkan organisasi / lembaga. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan

³ Chainur Arrasjid, op.cit.p.39

⁴Jimly Asshiddiqie, “makalah Penegakan Hukum”, diunduh dari http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum, tanggal 11 Juni 2011

⁵ Ni’Matul Huda, **Hukum Tata Negara Indonesia**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 80

kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak terjadinya tindakan indisipliner.

Pengertian disiplin adalah: “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan – peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”⁶

Menurut Saydam, disiplin dapat diartikan: *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* menyatakan bahwa disiplin adalah:

- ✓ Tata tertib (di sekolah, dikantor , kemiliteran dan sebagainya)
- ✓ Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib, dan sebagainya
- ✓ Bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu.

A.S Hornby dkk menyebutkan bahwa disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. ⁷

Indikator Disiplin

Keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut dapat melaksanakan program – program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan . Pegawai yang disiplin dan terampil akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Setiap peraturan atau norma yang berlaku perlu diketahui tolak ukur atau indikator dalam penerapan peraturan tersebut agar dapat diukur berhasil atau tidaknya peraturan tersebut begitu juga dengan sebuah kedisiplinan, diperlukan tolak ukur dalam menentukan tingkat kedisiplinan seseorang. Menurut Hasibuan Indikator-indikator kedisiplinan yaitu :Tujuan Pekerjaan dan Kemampuan Pegawai, Daftar Hadir, Teladan Pimpinan,

⁶ Anonim, **Wawasan Kerja Aparatur Negara**, BP-7 Pusat, Jakarta, 1993, hal. 24

⁷ Gouzali Saydam, **manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management) suatu pendekatan mikro**,DJAMBATAN,Jakarta, 2000, hal 284

Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukum, Hubungan Kemanusiaan.⁸

Jenis – Jenis Disiplin

Kualitas kinerja dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok Menurut Daviz & Newstroom menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu:

1. Disiplin preventif adalah: tindakan SDM (Sumber Daya Manusia) agar terdorong untuk mentaati standard dan peraturan .
2. Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut..
3. Disiplin Progresif adalah tindakan indisipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan .⁹

Pegawai Negeri Sipil

Menurut Muchsan, pengertian pegawai negeri dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Pengertian Stipulatif

Pengertian stipulatif tersebut selengkapnya berbunyi sebagai berikut: Pasal 1.a: Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁸ Diposkan acimun, <http://ongouls.blogspot.com/2011/11/indikator-indikator-disiplin.html>, selasa 29 Nopember 2011

⁹ modul diklat prajabatan **etika organisasi pemerintah**, Lembaga Administrasi Negara, 2006

Pasal 3: Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

2) Pengertian Ekstensif (Perluasan Pengertian)

Di samping pengertian stipulatif tersebut di atas ada beberapa golongan pegawai yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang– Undang No. 8 tahun 1974 tetapi dalam hal- hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri artinya, Disamping pengertian yang Stipulatif itu ada perluasan pengertian yang hanya berlaku untuk hal – hal tertentu.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin dalam lingkungan 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 dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.¹⁰

Soegeng Prijodarminto mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi faktor lingkungan(sosial budaya), ekonomi (kesejahteraan), pendidikan, kelembagaan (organisasi), dan kepemimpinan.¹¹

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil

Berkenaan dengan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil maka semestinya Pegawai Negeri Sipil mematuhi semua peraturan dan keputusan yang ditetapkan lembaga pemerintah serta adanya disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya. Pembinaan di bidang Pegawai Negeri Sipil perlu adanya kebijaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang tercantum dalam pasal 13 Undang-Undang Kepegawaian yaitu mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya.

¹⁰ **Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Ketentuan Pelaksanaan**, FokusMedia, Bandung Januari 2011

¹¹ <http://ongouls.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi>, posting selasa tanggal 29 Nopember 2011

Pegawai Negeri Sipil, Pemindahan, Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, Pemberhentian, Hak, Kewajiban dan Kedudukan Hukum. Terkait dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil, ketentuannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 secara jelas mengenai kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri sipil yang terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin itu dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa mendatang.

Penjatuhan Hukuman disiplin PNS

Proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran dilakukan dengan cara terlebih dahulu dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin serta mengetahui latar belakang hal – hal yang mendorong terjadinya pelanggaran disiplin tersebut.

Pelanggaran disiplin sendiri berdasarkan PP no 53 tahun 2010 adalah setiap ucapan, tulisan atau PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.¹² Penjatuhan sanksi atau Hukuman bagi seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin juga melalui beberapa proses dan tahapan – tahapan yang sesuai peraturan yang berlaku mulai dari dikenakannya hukuman disiplin ringan sampai disiplin berat yang berakhir dengan pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS.

Keputusan hukuman disiplin diatur dalam pasal 23 sampai dengan pasal 31 didalam PP No. 53 Tahun 2010 yang meliputi tata cara pemanggilan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran yang dalam hal ini dilakukan pemanggilan secara tertulis kemudian pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin.

¹² *Ibid* hal 2

Berkenaan dengan Keputusan hukuman disiplin yang diterima Pegawai Negeri Sipil tersebut maka perlu diadakan pendokumentasian oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan. Tujuan pendokumentasian Keputusan hukuman disiplin tersebut digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan. Tujuan tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif yang bertujuan untuk membina Pegawai Negeri Sipil kearah yang lebih baik.

Gambaran umum Objek Penelitian

Kantor Walikota Batam yang terletak di Jalan Engku Putri No.1 Batam Centre merupakan pusat penyelenggaraan pemerintah kota Batam disamping beberapa instansi lainnya yang tersebar diberbagai tempat di wilayah kota Batam. Sebelum menjadi daerah otonom, Kotamadya Batam merupakan Kotamadya ke (dua) di Propinsi Riau yang pertama yang pada mulanya merupakan suatu wilayah /kecamatan yaitu Kecamatan Batam yang termasuk dalam wilayah Administratif Kabupaten tingkat II Kepulauan Riau.

Letak Wilayah yang sangat strategis pada jalur internasional dan sebagai pintu gerbang lalulintas wisatawan yang keluar masuk luar negeri menjadi modal utama pemerintah Indonesia untuk mengembangkan Pulau Batam khususnya dibidang ekonomi sebagaimana fungsi pulau tersebut menjadi daerah Industri dan perdagangan untuk memacu perkembangan diwilayah nusantara , maka dibentuklah "KOTAMADYA BATAM' berdasarkan PP No.34 tahun 1983 yang awalnya terdiri dari 3(tiga) kecamatan yaitu : Belakang Padang, Batam Barat dan Batam Timur.

Tentang penyelenggaraan pemerintahan, sebagai penjabaran dari pasal; 17 PP No. 34 tahun 1983, telah keluar KEPRES No. 7 tahun 1984 tentang: hubungan kerja antara KotamadyaBatam dengan Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam. Dalam KEPRES No.7 tahun 1984 tersebut telah diatur tentang koordinasi sebagai berikut:

Pasal 2, menyebutkan: Walikotamadya Batam, sebagai Kepala Wilayah adalah penguasa tunggal di bidang pemerintahan dalam arti memimpin pemerintahan membina kehidupan masyarakat Kotamadya Batam di semua bidang dan

mengkoordinasikan bantuan dan dukungan pembangunan daerah industri Pulau Batam.

Implementasi Undang-Undang No.53 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No 13 Tahun 2000, maka Batam yang semula sebagai Kota Administratif Batam statusnya berubah menjadi daerah otonom Kota Batam, yang mempunyai 20 kewenangan daerah sama seperti daerah otonom lainnya di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2005, dinyatakan bahwa Kota Batam semula terdiri dari 8 Kecamatan dan 51 Kelurahan berubah menjadi 12 Kecamatan dan 64 Kelurahan.¹³

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Kaitannya dengan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dikantor Walikota Batam

Penerbitan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, professional dan bermoral dimana aturan tentang disiplin PNS sebelumnya yang telah diterbitkan dalam prakteknya masih banyak dijumpai dilapangan PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dan mengecewakan masyarakat. Penyempurnaan peraturan pemerintah atas kewajiban dan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil ini bukan berarti memberikan keringanan, tetapi sebetulnya malah memperjelas dan mempertegas batasan kedisiplinan terhadap kewajiban dan larangan PNS tersebut. PP No 53 tahun 2010 ini menambahkan tentang penentuan kewajiban masuk kerja yang lebih tegas.

Kewajiban masuk kerja dalam peraturan ini adalah adanya batasan mengenai kewajiban masuk kerja yang lebih tegas dan adanya *punishment* bagi yang melanggar. Batasan yang dimaksud mengenai kewajiban masuk kerja adalah: apabila seorang PNS tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 5 hari dapat dijatuhi hukuman ringan sedangkan untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah diatas 46 hari baik secara berturut-turut maupun melalui akumulasi pertahun dapat dijatuhi hukuman berat berupa pemberhentian dengan

¹³ Modul, Batam dalam angka tahun 2009

hormat maupun tidak hormat sebagai PNS yang proses penjatuhannya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah tersebut.

Pemerintah kota Batam telah menerapkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Batam yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus dipatuhi dan larangan yang harus dihindari oleh Pegawai Negeri Sipil dan PP juga telah mengatur pola penjatuhan hukuman disiplin atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS mulai dari hukuman ringan secara lisan, tertulis, hukuman sedang mulai penurunan pangkat sampai hukuman berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah no. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Batam telah dilaksanakan sesuai perundang-undangan yang berlaku ditambah peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara No. 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan PP No. 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai petunjuk teknis pelaksanaannya. Salah satu contoh yang telah diterapkan dengan melaksanakan antara lain:

1) Absensi sebagai pengendalian terhadap jam kerja

Absensi di Kantor Walikota Batam dilakukan dengan menggunakan Finger Print (absensi sidik jari) dan absensi manual.

2) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri di kantor walikota Batam antara lain dengan melakukan inspeksi mendadak (sidak) dalam rangka mengawasi pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil misalnya melakukan pelanggaran terhadap jam kerja, pelanggaran terhadap tugas pokok dan fungsi, pelanggaran keuangan maupun pelanggaran peraturan perkawinan dan sebagainya.

Walaupun hukuman disiplin yang telah sedemikian jelas diatur dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan diterapkan oleh Pemerintah Kota Batam tetap masih saja ditemui pelanggaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil di lapangan. Adanya penjatuhan sanksi/hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil hendaknya dijadikan pembelajaran bagi semua pegawai agar

menimbulkan efek jera dan kesadaran diri akan ketaatan pada peraturan mengingat dampak terberat yang bakal dihadapi berupa kehilangan status kepegawaiannya dan yang tidak kalah penting dilakukan oleh instansi adalah pembinaan terhadap pegawai agar tidak mengulangi perbuatan tersebut dan juga tetap melakukan pengawasan agar kesalahan dan pelanggaran dapat dikurangi.

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 lebih mengacu pada penertiban administrasi sehingga ada catatan tentang pelanggaran disiplin dan melibat dan penjatuhan hukuman disiplin melibatkan atasan pejabat penilai langsung sehingga berjenjang keatas .Untuk pelanggaran ringan cukup dilakukan atasan langsung pada instansi terkait dimana PNS tersebut bertugas sedangkan untuk pelanggaran hukuman yang lebih berat perlu dibentuk tim yang terdiri dari 3 unsur yaitu atasan langsung, Inspektorat dan Badan Kepegawaian dan Diklat kota Batam untuk memeriksa atau menyelidiki pelanggaran yang dilakukan . Untuk pelanggaran disiplin berat yang berdampak pada pemerintah atau negara bisa langsung dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, sedangkan untuk pelanggaran terhadap kehadiran bisa dilakukan secara berjenjang mulai dari hukuman ringan, sedang sampai berat termasuk pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Faktor apa saja yang menghambat dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di kantor Walikota Batam

Permasalahan yang sering dijumpai dalam pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai negeri berupa pelanggaran jam kerja selain beberapa pelanggaran lainnya yang pada dasarnya dapat dibagi menjadi 4 bagian secara umum yaitu pelanggaran jam kerja/kehadiran, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, pelanggaran keuangan dan pelanggaran peraturan perkawinan. diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pelanggaran jam kerja / kehadiran

Pelanggaran terbanyak yang dilakukan oleh PNS adalah mangkir dari jam kerja. Sampai saat ini, kinerja PNS sebagian besar masih dilihat dari tingkat kehadiran (absensi) saja, masih belum menyentuh substansi hasil kerja. Dari yang hanya mangkir/bolos beberapa jam sampai hitungan hari. Dalam PP 30/1980, PNS harus masuk kerja berturut-turut selama tiga bulan

dan baru bisa diberhentikan bila tidak masuk kerja enam bulan berturut-turut. Sehingga apabila ada PNS yang masuk kerja hanya saat pengambilan gaji, masih belum bisa dikenai sanksi tersebut. Tapi pada PP 53/2010, kehadiran PNS sudah diperhitungkan dalam jam. Sehingga apabila dalam sehari tidak masuk tanpa keterangan dalam beberapa jam saja, sudah bisa dianggap tidak masuk kerja.

2. Pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya

Masih banyak dijumpai PNS yang datang kerja dengan catatan pagi masuk, kemudian absensi, dan pada saat pulang dia pulang tetapi tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang PNS mereka menggunakan waktunya untuk kegiatan yang bukan urusan dinas.

3. Pelanggaran keuangan

Pelanggaran lain yang banyak dilakukan oleh PNS adalah pelanggaran di bidang keuangan. Baik yang disengaja maupun tidak sengaja mulai dari jumlah yang kecil sampai besar. Hal ini banyak dilakukan oleh PNS yang kegiatannya berhubungan langsung dengan keuangan.

4. Pelanggaran peraturan perkawinan

Pelanggaran terhadap peraturan perkawinan juga sering terjadi dan yang terbanyak adalah kasus perselingkuhan dan kasus perceraian. Kasus-kasus tersebut, sering berdampak terhadap kinerja PNS secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara tegas menyebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggarandisiplin. Proses penegakan disiplin di lingkungan Kantor Walikota Batam pada prinsipnya telah sesuai dengan PP Disiplin PNS, namun pada prakteknya masih ada PNS yang tidak mentaati peraturan tersebut dan kurang tegasnya atasan di instansi masing-masing untuk menindaklanjuti bawahannya yang melakukan pelanggaran.

Faktor-faktor penghambat yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Walikota Batam disebabkan antara lain

kurangnya pemahaman dan kesadaran dari PNS akan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, masih rendahnya sikap pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas, ketidakadilan penerapan sanksi dari pimpinan, faktor kelembagaan dimana masih terjadi tumpang tindih fungsi antara satu unit kerja dan unit kerja lainnya yang menyebabkan fungsi-fungsi tersebut tidak dapat dilaksanakan secara optimal serta manajemen yang kurang baik merupakan faktor pendorong yang menyebabkan ketidakdisiplinan PNS.

Saran

Pemerintah Kota Batam dalam meningkatkan disiplin PNS Perlu adanya mekanisme dan sistem penegakan disiplin PNS yang mendorong pada suatu sistem kerja yang berujung pada prestasi kerja, diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap PNS dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja mengenai kinerja juga. Pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pelatihan mengenai kedisiplinan juga dapat dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.

Pegawai Negeri Sipil setidaknya harus mengetahui tentang peraturan yang berlaku berkaitan dengan masalah kepegawaian baik itu tentang kewajiban dan larangan dan menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik sehingga dapat membantu penyelenggaraan pemerintahan dengan baik

REFERENSI

Buku-Buku

- Chainur Arrasjid, 2001, *Dasar- Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta
- Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Djambatan, Jakarta
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina aksara, Jakarta
- Ni'Matul Huda, 2010, *Hukum Tata Negara Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Ketentuan Pelaksanaan, Fokus Media, Bandung

Undang-Undang Pokok-Pokok kepegawaian (PNS), 2011 Fokus Media, Bandung

Internet

<http://www.Bkn.go.id/kanreg01/in/home.html> 13-06-2011

http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_hukum 11-06 2011

<http://ongouls.blogspot.com/2011/11/indikator-indikator-disiplin.html>, 29-11-2011.