

**EFEKTIFITAS PENERAPAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI BP BATAM
MENURUT PERATURAN KEPALA BADAN PENGUSAHAAN
KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN
BEBAS BATAM NOMOR 4 TAHUN 2010
TENTANG KEPEGAWAIAN**

***THE EFFECTIVENESS OF APPLICATION OF BP BATAM'S EMPLOYEE
DISCIPLINE LAW ACCORDING TO REGULATIONS OF THE HEAD OF
ENTERPRISES FREE TRADE AREA AND PORTS
FREE BATAM NUMBER 4 YEAR 2010
ABOUT EMPLOYMENT***

Ahars Sulaiman

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan

ahars@fh.unrika.ac.id

ABSTRAK

Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai abdi negara maka pemerintah atau lembaga-lembaga negara mengeluarkan aturan-aturan yang mengikat guna untuk di patuhi dan dilaksanakan oleh setiap pegawai yang ada di lembaga-lembaga negara tersebut. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai BP Batam tersebut sebenarnya Kepala BP Batam telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian. Pegawai BP Batam sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Kata kunci: Penerapan Hukum, BP Batam, Kepegawaian

ABSTRACT

There are still employees who lack discipline in carrying out their duties and obligations as state servants, the government or state institutions issue binding rules to be obeyed and implemented by every employee in the state institutions. In an effort to improve the discipline of BP Batam employees, actually the Head of BP Batam has provided a regulation with the issuance of Regulation of the Head of the Batam Free Trade Area and Free Port Concession Agency Number 4 of 2010 concerning Personnel. BP Batam employees as government officials and public servants are expected to always be ready to carry out the tasks that have become their responsibilities properly. But the reality is that it often happens in a government agency, its employees commit disciplinary violations that cause the ineffectiveness of the performance of the employee concerned. In improving the quality of the state

apparatus by improving welfare and professionalism and implementing a career system based on work performance with the principle of giving rewards and sanctions, the state apparatus should be disciplined in realizing a clean and authoritative government.

Keywords: Law Application, BP Batam, Personnel

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai BP Batam baik yang berstatus tetap maupun tidak tetap, warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai disebut sebagai unsur Aparatur Negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Peranannya di setiap negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan.¹

Negara Indonesia, sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan nasional seperti yang telah diamanatkan dalam pembukaan Undang-undang Dasar RI 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia

¹ Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, Bab II tentang Status Pegawai, Pasal. 2

maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana dan berkesinambungan.

Bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah. Setelah kemerdekaan diperoleh tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyerah. Dalam usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar RI 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat². Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai itu sendiri.

Dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.³

Melihat kepada permasalahan di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia.⁴

² Philipus M. Hadjon, 2005. *Pengantar Hukum Administarsi Indonesia*, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press. hal. 255

³ W. Riawan Tjandra, 2008. *Hukum Administrasi Negara*, 2008. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta. hal. 90

⁴ SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, 2009. *Pokok-pokok Hukum Administarsi Negara*, Yogyakarta: Penerbit Liberty. hal. 190

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai BP Batam tersebut sebenarnya Kepala BP Batam telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian. Pegawai BP Batam sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Peraturan disiplin Pegawai BP Batam adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai BP Batam. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai BP Batam, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pegawai BP Batam sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai BP Batam juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara.

Namun kenyataan di lapangan berbicara lain di mana masih banyak ditemukan Pegawai BP Batam yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Menurut W. Riawan Tjandra⁵ dalam bukunya Hukum Administrasi Negara Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangannya selanjutnya diketahui bahwa yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian serta syarat-syarat objektif lainnya.

Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, di mana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan

⁵ *Opcit*, W. Riawan Tjandra, hal. 128

pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Implementasi Penerapan Hukum Disiplin Pegawai BP Batam Menurut Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian?
2. Bagaimana hambatan-hambatan yang timbul dalam meningkatkan hukum kedisiplinan Pegawai di lingkungan BP Batam dan solusinya?

METODE PENELITIAN

Kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan penalaran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisa dan juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum untuk kemudian mengadakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam suatu gejala yang bersangkutan. Di sini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dan sistimatis (wawancara). Di mana hukum tidak hanya dikonsepsikan sebagai keseluruhan asas-asas dan kaidah yang mengatur kehidupan dalam masyarakat, melainkan meliputi juga lembaga-lembaga dan proses berlakunya kaidah hukum itu dalam masyarakat.

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif. Dalam perolehan data dilakukan dengan pencarian sumber data dari kepustakaan, namun untuk melengkapi penelitian ini, penulis juga memakai sumber data dari lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Efektifitas Penerapan Disiplin Pegawai BP Batam menurut Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian. Suatu penelitian bersifat

deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang panjang lebar mengenai permasalahan yang dibahas, keadaan atau gejala-gejala lainnya.²²

2) Sumber Data

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan yang biasa dilakukan oleh peneliti:

- a. Data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dilapangan yaitu melalui wawancara dengan pihak BP Batam khususnya pada bagian kepegawaian.
- b. Data sekunder merupakan bahan-bahan yang tertakaitannya dengan data primer yang telah diolah lebih lanjut.

Maka dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, yaitu:

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No. 44 Tahun 2007 tentang *Free Trade Zone*, Peraturan Pemerintah (PP) nomor 10 tahun 2012 tentang *Free Trade Zone*, Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian.

- b. Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer, seperti:

- 1) Buku-buku (literatur)
- 2) Karangan-karangan ilmiah, dan lain sebagainya

- c. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan-bahan hukum yang akan memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang terdiri dari:

- 1) Kamus Hukum

2) Kamus Besar Bahasa Indonesia

3) Berita Majalah dan Surat Kabar, termasuk bahan dari Internet

3) Metode Pengumpulan Data

Tehnik Pengumpulan Bahan Hukum

- a. Studi dokumen, yakni dengan mengkaji berbagai dokumen yang berupa peraturan pada Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian dan putusan-putusan hakim yang berkaitan dengan kasus dalam penelitian ini.
- b. Studi pustaka, yakni dengan mengkaji karangan-karangan ilmiah, literatur yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan.
- c. Wawancara, yakni melakukan tanya jawab dengan orang-orang yang memahami tentang penelitian penulis ini yaitu dengan Pihak BP Batam.

4) Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mencari kejelasan masalah yang dibahas/diteliti. Analisa kualitatif yang dimaksud memiliki pola bergerak melalui beberapa tahapan, yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan selama waktu penelitian yang mengacu pada pokok permasalahannya. Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam hal ini mencakup Efektifitas Penerapan

Disiplin Pegawai BP Batam Menurut Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian, yakni:

1. Efektifitas Penerapan Disiplin Pegawai BP Batam Menurut Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian
2. Hambatan-hambatan yang timbul dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai di lingkungan BP Batam dan bagaimana solusinya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Penerapan Hukum Disiplin Pegawai BP Batam Menurut Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian

Penelitian merupakan suatu proses panjang yang berawal pada minat untuk mengetahui fenomena tertentu dan selanjutnya berkembang menjadi suatu gagasan, teori dan konseptual. Pemilihan metode penelitian yang dianggap relevan yang pada gilirannya melahirkan suatu gagasan dan teori baru, hal ini merupakan proses yang tidak ada hentinya.

Kemudian di dalam metodologi penelitian hukum diuraikan mengenai penalaran-penalaran dan dalil-dalil serta preposisi yang menjadi latar belakang dari setiap langkah dalam suatu proses yang lazim ditempuh dalam kegiatan penelitian hukum kemudian dapat memberikan alternatif-alternatif serta membandingkan unsur-unsur di dalam suatu rangkaian penelitian hukum.

Penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BP Batam merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan organisasi karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi (tupoksi). Penerapan disiplin yang tinggi diupayakan agar timbul dari kesadaran PNS sehingga berpotensi terciptanya produktivitas organisasi yang dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Selain permasalahan diatas masih terdapat dampak dari tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil masih rendah, karena kurangnya kesadaran akan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya sehingga sulit untuk mengukur apakah setiap tugas yang dijalankan sudah dilaksanakan secara optimal, bahkan berprestasi.

Disiplin diupayakan menyatu dalam suatu sifat kepribadian, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bagi PNS bilamana ia melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan demikian disiplin kerja

ketika bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Bila PNS bertindak atau berbuat sesuai dengan prosedur dan mekanisme organisasi maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, bekerja dengan penuh semangat, rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga akan menghasilkan produktivitas dan prestasi kerja memuaskan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam bekerja dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)”.

Disiplin dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi organisasi karena disiplin memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku PNS melakukan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat atas segala apa yang menjadi ketentuan dalam organisasi dalam baik tertulis maupun tidak tertulis tanpa keterpaksaan, oleh karenanya segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai didasari atas adanya pengintegrasian orang – orang dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama – sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomi, psikologis maupun kepuasan sosial. Oleh karena itu, disiplin dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja/produktivitas kerja PNS di lingkungan BP Batam.

Usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang, terlebih dahulu harus diciptakan suatu kondisi organisasi/perusahaan dalam bentuk penetapan sebagai kebijakan dan penyediaan fasilitas serta kesejahteraan pegawai. Dari kondisi tersebut, diharapkan pegawai akan selalu mentaati peraturan yang berlaku untuk bekerja dan memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi guna menjamin kelangsungan hidup organisasi organisasi kerja.

Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BP Batam diupayakan sampai pada sasaran dan tidak hanya sebagai slogan semata, namun harus ada tindaklanjutnya yang dapat dijadikan pelajaran bagi pegawai yang melanggar disiplin. Kemudian penulis mengaitkannya dengan Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini disampaikan bahwa pengertian disiplin adalah; “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 dijatuhi hukuman disiplin”.⁵¹

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan dalam Bab I Pasal 1 ayat 3 dan 4 menyebutkan:⁵²

1. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
2. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berlaku, diantaranya kewajiban-kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah:⁵³

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
2. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
3. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil.
4. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri dan/atau golongan;
5. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;

6. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk negara;
7. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
8. Mencapai sasaran kerja pegawai sesuai yang ditetapkan;
9. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaikbaiknya;
10. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
11. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
12. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
13. Mentaati peraturan kedinasan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Berdasarkan Pasal 4 Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan ora
3. 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;
4. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
5. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
6. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
7. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayaninya;
8. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Setiap Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil dinilai sesuai dengan ketentuan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) sebagai salah satu faktor untuk mengukur kinerja PNS yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. DP3 merupakan suatu sistem yang memiliki landasan hukum yang kuat yaitu berdasarkan pada UU No.8/1974 terakhir dengan UU No. 43/1999 pasal 20, tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Jika setiap PNS dapat mentaati semua peraturan-peraturan dan ketentuanketentuan yang berlaku, maka suatu organisasi atau satuan akan berjalan tanpa ada hambatan dari para pegawainya.

Setelah penulis mempelajari dari uraian tersebut diatas maka keadaan yang diinginkan adalah timbul permasalahan yang perlu dicarikan jalan pemecahannya. Permasalahan yang timbul adalah “Kurang efektifnya penerapan hukum disiplin Pegawai di lingkungan BP Batam”. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BP Batam adalah :⁶

1. Kurangnya pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Kurangnya suri tauldan pimpinan dalam memberikan contoh kepada Pegawai Negeri Sipil untuk berdisiplin
3. Tidak adanya evaluasi terhadap pelaksanaan disiplin yang dilakukan secara periodik guna peningkatan karier (Kenaikan pangkat dan jabatan)
4. Tidak adanya implikasi terhadap hasil evaluasi pelaksanaan disiplin sehingga bisa dijadikan acuan guna peningkatan kinerja PNS.

Dari empat masalah pokok tersebut diatas maka penulis mengangkat salah satu masalah pokok yang paling dominan yaitu “Tidak adanya implikasi terhadap hasil evaluasi pelaksanaan disiplin sehingga bisa dijadikan acuan guna

⁶ Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

peningkatan kinerja PNS”, hal ini disebabkan oleh beberapa masalah spesifik diantaranya adalah:⁵⁶

1. Kurangnya sosialisasi aturan disiplin sehingga minim pula pemahaman tentang disiplin PNS.
2. Kurangnya motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan disiplin dalam bekerja karena tidak ada kejelasan *reward and punishment*.
3. Kurangnya tauladan atasan untuk berdisiplin dalam bekerja.
4. Kurangnya pengarahan dan evaluasi atasan terhadap pelaksanaan disiplin PNS dalam menjalankan tugas pokoknya.

Dari empat masalah spesifik diatas maka penulis memilih salah satu masalah yang paling spesifik yaitu “motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan disiplin dalam bekerja karena tidak ada kejelasan *reward and punishment*”. Dalam rangka menentukan sarannya adalah dengan cara mengubah pernyataan negatif menjadi pernyataan positif.

Pernyataan akibat utama akan berubah menjadi “Meningkatnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengusahaan Batam”, sedangkan pernyataan sasaran utama menjadi “Terlaksananya penerapan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengusahaan Batam secara optimal”.

Untuk dapat terlaksananya disiplin dalam bekerja kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Pengusahaan Batam secara optimal, perlu didukung oleh sasaran pokok yang diinginkan adalah sebagai berikut:⁵⁷

1. Sosialisasi aturan disiplin PNS agar diketahui oleh setiap PNS sehingga timbul kesadaran untuk menaati setiap aturan yang berlaku.
2. Lakukan *reward and Punishment* seobyektif mungkin tanpa ada unsur subyektifitas pimpinan.
3. Pemberian *reward* terhadap yang berprestasi sebagai tauladan dan *punishment* bagi yang melanggar disiplin sebagai pelajaran berharga untuk dihindari.
4. Lakukan dan evaluasi atasan terhadap pelaksanaan disiplin PNS.

Dari beberapa unsur tersebut diatas maka sebagai upaya penyelesaiannya:

1. Lakukan Evaluasi secara periodik terhadap pelaksanaan disiplin kerja PNS khususnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan diagenda menjelang kenaikan pangkat, Kenaikan KGB atau Seleksi Penempatan Posisi Jabatan.
2. Penilaian sesuai DP3 sebagai bahan pertimbangan baik dalam kehadiran dan kesuaian antara waktu kedatangan dengan kepulauan.
3. Pemberian reward and punishment secara obyektif dan hindari unsur subyektifitas pimpinan terhadap pelaksanaan disiplin PNS.
4. Pemberian nasihat yang intensif bagi PNS agar timbul kesadaran untuk melaksanakan disiplin kerja dengan sepenuh hati.

Agar pelaksanaan tugas pokok di lingkungan Badan Pengusahaan Batam dapat berjalan dengan lancar maka harus dilaksanakan analisa alternatif terlebih dahulu, sesuai dengan sasaran yang paling tinggi yaitu :⁵⁸

1. Perlu peningkatan disiplin personel dengan memahami peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran sehingga mampu melaksanakan dan meningkatkan tugas pokok dan fungsi secara maksimal.
2. Perlu peningkatan kesadaran personel dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi (tupoksi masing-masing) dengan penuh disiplin guna peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.
3. Perlu peningkatan efektifitas pemberian *reward* (penghargaan) sebagai daya rangsang personel untuk meningkatkan kinerja, dan *punishment* (hukuman)/sanksi yang bijak dan tidak sewenang-wenang sebagai bentuk pertanggungjawaban. Agar sasaran tersebut dapat terwujud maka perlu diadakan kegiatankegiatan antara lain:

1. Mengadakan pembinaan satuan dengan metode dialog interaktif antara pimpinan dengan bawahan.
2. Tingkatkan rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas.

Setelah diadakan penilaian dari masing-masing kegiatan yang paling memungkinkan menurut penulis adalah “Lakukan Evaluasi secara periodik terhadap pelaksanaan disiplin kerja PNS khususnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan diagenda menjelang kenaikan pangkat, Kenaikan KGB atau Seleksi

Penempatan Posisi Jabatan agar adanya respon yang positif untuk menimbulkan rasa *responsibility* PNS sehingga terwujud peningkatan kinerja PNS.

Pada bagian ini di bahas mengenai hasil penelitian tentang Efektifitas Penerapan Hukum Disiplin Pegawai BP Batam Menurut Peraturan Kepala Badan

Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian di antaranya:⁵⁹

1. Dilakukan pengamatan terhadap pelaksanaan tugas semua unsur serta setiap perilaku Pegawai.
2. Mengadakan penelitian dengan cermat dan seksama terhadap efektifitas tugas semua unsur kebijaksanaan serta setiap perilaku Pegawai di Lingkungan BP Batam.
3. Dengan menguji dan menggunakan tolak ukur tertentu terhadap efektifitas tugas semua unsur serta sikap perilaku Pegawai di Lingkungan Kelurahan BP Batam.
4. Mengadakan Evaluasi semua kegiatan efektifitas tugas Pegawai BP Batam.
5. Mengadakan bimbingan yaitu dengan cara pengarahan, petunjuk dan penjelasan mengenai pelaksanaan tugas Pegawai BP Batam.
6. Mengadakan penertiban yaitu kegiatan mengatur, menata dan memperbaiki serta menyempurnakan pelaksanaan tugas semua unsur Pegawai BP Batam.
7. Pengusutan yaitu suatu kegiatan untuk menyelidiki perbuatan Pegawai BP Batam diduga melakukan kegiatan tercela.
8. Mengadakan pemeriksaan mengungkap kebenaran perbuatan yang di duga menyimpang yang di tuang ke dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
9. Mengadakan suatu tindakan penjatuhan hukuman disiplin dan atau hukuman yang sesuai dengan perundang–undangan yang berlaku.
10. Mengadakan kegiatan pengamatan dan pengecekan kembali pelaksanaan tindak lanjut pengawasan oleh semua unsur Pegawai BP Batam.

Pelaksanaan kedisiplinan Pegawai BP Batam telah di lakukan dengan cara atau sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu dengan cara:

1. Pegawai BP Batam yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. Pemanggilan kepada Pegawai BP Batam yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Apabila 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.
4. Apabila pada tanggal pemeriksaan Pegawai yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
5. Sebelum Pegawai dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
6. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
7. Apabila menurut hasil pemeriksaan, kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai tersebut merupakan kewenangan:
 - a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.
8. Khusus untuk pelanggaran disiplin termasuk dalam kategori sedang dan berat dapat dibentuk tim pemeriksa.
9. Tim Pemeriksa yang dimaksud terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
10. Tim pemeriksa yang dimaksud dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

11. Apabila diperlukan, atasan langsung, tim pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.
12. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
13. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
14. Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
15. Dalam hal atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.
16. Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud di atas harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan Pegawai yang diperiksa.
17. Dalam hal Pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
18. Pegawai yang diperiksa berhak mendapat foto copy berita acara pemeriksaan.
19. Pegawai yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
20. Pegawai yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.
21. Pegawai tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

22. Dalam hal Pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, pimpinan instansi atau kepala perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Pada prinsipnya pengawasan atasan langsung yang dilaksanakan dengan menjalankan pengawasan melekat merupakan fungsi manajemen seorang pimpinan yang harus dilakukan di samping perencanaan dan pelaksanaan.

Pengawasan melekat dimaksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan administrasi pemerintahan dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna serta dilaksanakan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Dalam melakukan pengawasan melekat, BP Batam telah melakukan sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan

Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam yang mengacu terhadap Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, sedangkan petunjuk pelaksanaannya telah dikeluarkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 serta sesuai dengan.

Adapun sasaran pengawasan melekat berdasarkan pada instruksi presiden tersebut adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan pegawai serta prestasi kerja serta pencapaian pelaksanaan tugas.
2. Menekan sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang.
3. Mengurangi kebocoran serta pemborosan keuangan negara dan segala bentuk penyimpangan lainnya.
4. Mempercepat penyelesaian permasalahan dan meningkatkan pelayanan masyarakat.
5. Mempercepat pengurusan kepegawaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain itu pemeriksaan merupakan salah satu cara atau bentuk pengawasan dengan jalan mengamati, mencatat, menyelidiki, dan menelaah secara cermat serta mengkaji segala informasi yang berkaitan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan yang dimaksud dengan pemeriksaan yang meliputi 3 (tiga) jenis kegiatan pemeriksaan yaitu:

1. Pemeriksaan finansil

Adalah pemeriksaan yang ditujukan pada masalah keuangan, yaitu antara lain untuk memperoleh kepastian bahwa semua bentuk transaksi keuangan sudah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga mendapatkan suatu laporan yang wajar.

2. Pemeriksaan Operasional

Adalah pemeriksaan yang ditujukan kepada evaluasi terhadap semua bentuk program, dari pemeriksaan ini diharapkan adanya masukan demi tercapainya sasaran dari program tersebut.

3. Pemeriksaan Program

Yaitu pemeriksaan yang ditujukan untuk menilai suatu program secara keseluruhan, dalam hal ini dilihat dari segi efektivitasnya aturan yang sudah ada.

Dari Penelitian yang dilakukan maka secara umum Efektifitas Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BP Batam sudah cukup berjalan baik ini dilihat dari laporan harian absensi yang ada di lingkungan kantor BP Batam. Absensi harian pegawai di lingkungan BP Batam merupakan hal yang penting, oleh karena itu dalam keefektifan absensi Pegawai di lingkungan BP Batam diadakan dua kali yaitu pagi hari yang diadakan jam 08.00 WIB dan pada waktu sore hari yang dilakukan pada jam 16.00 WIB. Dengan diadakan absensi 1 (satu) hari 2 (dua) kali ini diharapkan para Pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan selalu siap di tempat, dengan cara itu, maka kedisiplinan pegawai akan terwujud.

2. Hambatan-hambatan yang timbul dalam meningkatkan hukum kedisiplinan Pegawai di lingkungan BP Batam dan solusinya

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala kepegawaian BP Batam, maka hambatan-hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai adalah hal-hal yang bersifat teknis di antaranya:

1. Kurangnya sarana dan prasarana, dengan peralatan yang kurang memadai dapat menghambat lancarnya kegiatan Pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Masih rendahnya kesadaran Pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja.
3. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya masih kurang tegasnya atasan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
4. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.
5. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.⁶⁰

Hal-hal tersebut di atas merupakan hambatan yang ada dalam melaksanakan Kedisiplinan Pegawai yang ada di lingkungan BP Batam. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai dalam pembangunan, terutama pada lingkungan kantor BP Batam.

⁶⁰ Wawancara dengan Kepala kepegawaian BP Batam, tanggal: 10 Januari 2015, Pukul: 10.00 Wib

Dalam mengatasi hambatan Disiplin Pegawai di BP Batam, Kepala BP Batam telah berupaya mengatasi dengan melakukan pembinaan, sosialisasi akan pentingnya disiplin dan supervisi. Dari penjelasan di atas yang paling efektif adalah melakukan supervisi, karena supervisi dilakukan tiap satu bulan sekali. Caranya adalah dengan melakukan supervisi terhadap jajarannya. Selanjutnya dilakukan penyuluhan sehingga semua staff mendapatkan penyuluhan yang sama.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa BP Batam sudah berupaya untuk mengarahkan Pegawainya untuk selalu berdisiplin dalam bekerja dengan melakukan supervisi. Kepala BP Batam juga melakukan sosialisasi mengenai kedisiplinan kerja kepada para staffnya. Upaya ini cukup memberikan hasil yang baik walaupun belum mencapai hasil yang sangat sempurna karena masih adanya Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin meskipun prosentasenya sangat kecil. Untuk meningkatkan keefektifan kedisiplinan Pegawai BP Batam telah dilakukan beberapa pendekatan antara lain: pembinaan Pegawai BP Batam pada segi operasional, pengawasan secara langsung maupun secara fungsional dan hal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya berbagai penyimpangan yang dilakukan oleh para Pegawai.

Adapun cara-cara tindak lanjut suatu pengawasan dilakukan dengan cara bimbingan atau pembinaan secara struktur organisatoris. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat mengurangi penyimpangan ataupun kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan yang mungkin terkesan kaku dalam pelayanan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan sifat dan sikap disiplin dalam jiwa Pegawai.

KESIMPULAN

1. Implementasi Penerapan Hukum Disiplin Pegawai BP Batam Menurut Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sesuatu tujuan organisasi karena didalamnya mengandung unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi (tupoksi).
2. Hambatan-hambatan yang timbul dalam meningkatkan hokum kedisiplinan Pegawai di lingkungan BP Batam dan bagaimana solusinya antara lain adalah kurangnya fasilitas serta sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas, kurangnya sistem pengawasan dalam bekerja, sehingga dapat membuka

peluang adanya penyimpangan atau pelanggaran disiplin kerja. Selain itu juga belum adanya perangkat hukum yang jelas dan tegas dalam pelanggaran kedisiplinan Pegawai. Solusi Untuk meningkatkan pelaksanaan kedisiplinan Pegawai BP Batam telah dilakukan beberapa pendekatan antara lain: Pembinaan Pegawai pada segi operasional, pengawasan secara langsung maupun secara fungsional dan hal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya berbagai penyimpangan yang dilakukan oleh para Pegawai. Adapun cara-cara tindak lanjut suatu pengawasan dilakukan dengan cara bimbingan atau pembinaan secara struktur organisatoris. Dengan demikian, adanya pengawasan diharapkan dapat mengurangi penyimpangan ataupun keteledoran dalam bekerja yang mungkin terkesan kaku dalam pelayanan masyarakat, banyak birokrasi dan lain sebagainya. Oleh karena itu diperlukan sifat dan sikap disiplin dalam jiwa Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA A. Buku-Buku

- Philipus M. Hadjon, 2005. *Pengantar Hukum Administarsi Indonesia*, Yogyakarta: Penerbit GadjMada University Press.
- SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, 2009. *Pokok-pokok Hukum Administarsi Negara*, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- W. Riawan Tjandra, 2008. *Hukum Administrasi Negara, 2008. Hukum dministrasi Negara*, Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Peraturan Perundang-undang

- Peraturan Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan bebas dan Pelabuhan Bebas Batam Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Kepegawaian Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan bebas dan Pelabuhan Bebas Batam, Bab II tentang Status Pegawai, Pasal. 2
- Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil