

## **Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Proses Penerapan Hukuman Disiplin Dilingkup Pemerintah Kota Baubau**

Nasrin<sup>1</sup>, Zulfikar Putra<sup>2\*</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau, Indonesia

E-mail: [nasrin.sh.mh@gmail.com](mailto:nasrin.sh.mh@gmail.com)<sup>1</sup>, [zulfikar072021@gmail.com](mailto:zulfikar072021@gmail.com)<sup>2\*</sup>

### **Abstrak**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang mempunyai posisi sangat strategis dan memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memahami pelaksanaan proses penerapan hukuman disiplin PNS berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkup pemerintah Kota Baubau dan faktor yang menjadi kendala dalam proses penerapan hukuman disiplin PNS dilingkup pemerintah Kota Baubau. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian ini berfokus pada hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. Data yang dikumpulkan yaitu penggunaan studi pustaka, sumber hukum, dan wawancara. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Hasil penelitian bahwa proses penegakan hukuman disiplin bagi PNS dilingkup Pemerintah Kota Baubau belum diterapkan secara maksimal sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemkot Baubau diantaranya adanya sikap acuh (tidak melaporkan ke atasan) ke sesama PNS lain yang melakukan pelanggaran disiplin, ketidaktegasan pimpinan SKPD terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya.

**Kata Kunci:** Penerapan, Hukuman, Disiplin

### **Abstract**

*Civil Servants (PNS) as state apparatus, state servants and public servants who have a very strategic position and have an important role in governance and development. The purpose of this study was to find out and understand the implementation of the process of applying civil servant disciplinary punishment based on Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline for Civil Servants within the Baubau City government and the factors that become obstacles in the process of implementing civil servant disciplinary punishment within the Baubau City government. The method used in this research is normative juridical. This research focuses on positive law in the form of laws and regulations that are still valid. The data collected is the use of literature, legal sources, and interviews. The data that has been obtained is then analyzed using qualitative analysis methods. The results of the study show that the process of enforcing disciplinary punishment for civil servants within the Baubau City Government has not been implemented optimally as stated in Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Discipline for Civil Servants. In addition, the factors that influence the enforcement of disciplinary punishment for Civil Servants in the Baubau City Government include indifference (not reporting to superiors) to other civil servants who commit disciplinary violations, SKPD leadership's indecisiveness towards violations committed by their subordinates.*

**Keywords:** Application, Punishment, Discipline

## I. PENDAHULUAN

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai unsur aparatur negara yang memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Yang menjadi tugas seorang PNS adalah sebagai pelaksana kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan atau atasan dalam instansi pemerintah. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka PNS wajib mematuhi disiplin PNS sebagaimana yang telah diatur dalam memenuhi disiplin PNS. Kedisiplinan paling utama adalah pengelolaan waktu dengan baik, dalam hal ini ketepatan waktu datang dan pulang kantor. Konsekuensi dari ketidakdisiplinan tersebut, maka ada sanksi yang didapatkannya. Dengan demikian ketaatan akan waktu jam kehadiran dan kepulungan pegawai sesuai jam kerja yang telah ditentukan dan melaksanakan setiap tugas kedinasan yang diberikan atasan sesuai ketentuan perundang-undangan (Asih, Rudatyo, & Khaerudin, 2017). PNS sebagai alat pemerintah yang keberadaannya sangat sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut termanifestasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban PNS. Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, maka secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari PNS meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah, sistem, dan penataan manajemen pegawai (Hartini, 2008). Pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi adalah pegawai yang memiliki pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Upaya dalam mewujudkan kedisiplinan dapat dilakukan dengan menerapkan aturan serta pemberian sanksi dengan konsisten, selain itu esensinya bahwa kedisiplinan itu berawal dari kesadaran dari masing-masing pegawai tersebut.

Sebagai PNS yang notabene sebagai pelaksana perundang-undangan, wajib berusaha taat pada setiap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan. Pemberian tugas kedinasan kepada PNS pada dasarnya merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab. Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS. PNS yang baik, jujur serta disiplin merupakan pegawai pemerintah yang sangat diharapkan oleh masyarakat saat ini agar tercipta sistem pemerintahan yang berjalan baik dan teratur sebagaimana diatur dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pemerintah, 2010).

Permasalahan adalah masih banyak PNS dalam lingkup pemerintah Kota Baubau yang kinerjanya kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melayani masyarakat pelanggaran terhadap aturan mengenai kedisiplinan pegawai. Sebagaimana yang terjadi di Kota Baubau dimana pegawai pernah menjadi sorotan masyarakat sehingga Walikota Baubau Bapak AS Tamrin meminta kepada seluruh Satuan Perangkat Pegawai Daerah (SKPD) agar lebih disiplin, jam masuk dan pulang yang harus lebih tertib sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini akan terus dilakukan sebagai evaluasi bagi seluruh PNS dilingkup pemerintahan Kota Baubau.

Adapun penelitian yang membahas mengenai kedisiplinan PNS dalam beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang diteliti adalah sebagai berikut: *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh (Asih, Rudatyo, & Khaerudin, 2017) dengan judul “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta” menyatakan bahwa Badan Kepegawaian daerah Kota Surakarta dalam melaksanakan disiplin PNS telah mengacu pada PP Nomor 53 tahun 2010 dan dalam pelaksanaannya sering terdapat PNS yang tidak menyadari tentang kewajiban yang harus ditaatinya. Sehingga dalam hal ini BKD mengupayakan untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul dengan menerbitkan PNS untuk menaati kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negera (ASN) *Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Pamalik, Habiburrahman, & Purnomo, 2021) dengan judul “Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan” menyatakan bahwa

faktor kelemahan penerapan sanksi disiplin pegawai dalam meningkatkan semangat kerja yaitu belum dilakukan analisis jabatan untuk mengurai beban kerja secara rinci, anggaran kecamatan terlalu kecil untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Penerapan sanksi disiplin pegawai dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Faktor pendorong penerapan sanksi disiplin yaitu: peningkatan kemampuan pegawai, Faktor Aturan Tata Tertib Pegawai, penempatan posisi pegawai yang tepat, Faktor kepemimpinan yang Tegas, Faktor Lingkungan Kerja yang Kondusif, Faktor Pengawasan dan Faktor Sarana dan Prasarana Pendukung. Faktor penghambat penerapan sanksi disiplin Pegawai diantaranya yaitu Pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif. *Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh (Moonti & Polidu, 2018) dengan judul “Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gorontalo Utara” menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkungan Pemerintah Daerah Badan Diklat Kepegawaian Daerah Gorontalo Utara yang belum maksimal dalam menjalankan kedisiplinan dan lamanya proses sanksi disiplin itu sendiri dikarenakan lamanya proses penerapan peraturan sanksi disiplin sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini berfokus pada hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. Data yang dikumpulkan yaitu penggunaan studi pustaka, sumber hukum, dan wawancara. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*juridic normative*), yaitu melakukan studi kepustakaan. Permasalahan terkait kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta penerapan sanksinya dilingkup pemerintah Kota Baubau, berdasarkan bahan hukum yang digunakan, baik itu primer maupun sekunder. Sedangkan jenis yang pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, peraturan pemerintah, dan pendekatan konseptual. Pendekatan legislatif adalah mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang mengatur suatu peraturan yang mengatur suatu peraturan. Sedangkan pendekatan peraturan pemerintah mengkaji peraturan-peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan PNS. Kemudian, pendekatan konseptual adalah pendekatan yang menggunakan konsep-konsep para ahli hukum yang terkait dengan kedisiplinan pegawai. Sumber hukum utama yang digunakan antara lain adalah Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil dan Peraturan Walikota Baubau. Sedangkan sumber hukum sekunder sumber adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa dokumen-dokumen seperti buku teks, peraturan perundang-undangan, dan data dari instansi atau organisasi tempat penelitian tersebut berkaitan dengan masalah yang peneliti bahas. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deduktif kemudian penalaran berbasis logika dengan metode deduktif dan induktif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. *Proses Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010 di Lingkup Pemerintah Kota Baubau*

Penegakan hukum maknanya adalah pelaksanaan hukum atau implementasi hukum itu sendiri (Mertokusumo, 2016). Pelaksanaan hukum akan terkait dengan dua komponen, yaitu adanya seperangkat peraturan yang berfungsi mengatur perilaku manusia dalam menyelesaikan sengketa yang timbul diantara anggota masyarakat. Serta adanya seperangkat orang atau lembaga melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar. Penegakan hukum disiplin berat perangkat aturan yang menjadi pedoman utama tentunya adalah

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil, dan seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan itu dipatuhi dan tidak dilanggar adalah Pejabat yang berwenang yang ditugaskan untuk memeriksa, mempertimbangkan dan menghukum PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Penyempurnaan atas kewajiban dan larangan bagi PNS bukan berarti memperingan tuntutan kedisiplinan, namun sebenarnya untuk memperjelas dan mempertimbangkan atas dua hal tersebut. Sebagai contohnya, dalam (Pemerintah, 2010) ini ditambahkan adanya penentuan kewajiban masuk kerja yang lebih tegas dan juga pencapaian target kerja. Hal ini merupakan bentuk implementasi dari tanggung jawab seorang PNS sebagai *civil servant* yang *qualified* dan profesional. Yang kemudian juga disertai adanya aturan mengenai larangan mendukung calon presiden (*capres*) dan calon wakil presiden (*cawapres*) serta calon anggota legislatif (*caleg*). Berkaitan dengan proses penegakan hukuman disiplin berat Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Baubau, Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) parameter yang meliputi antara lain: (1) Jenis-jenis hukuman disiplin berat yang sering dijatuhkan bagi PNS di lingkungan Pemerintahan Kota Baubau; (2) Kriteria PNS melanggar disiplin berat; (3) Aturan pelaksanaan peraturan hukum penegakan hukuman disiplin berat; (4) Mekanisme penjatuhan hukuman; (5) Kebijakan internal penegakan hukuman disiplin berat.

Hasil penelitian mengenai proses penegakan hukuman disiplin berat PNS di Pemerintahan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan aturan Pelaksanaan Penegakan Hukuman Disiplin Berat, maka dapat diperoleh gambaran berikut bahwa “Acuan hukum yang dipakai itu banyak, tidak hanya terbatas pada apa yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 dan juknisnya, tapi juga peraturan hukum lainnya. Contohnya itu, peraturan tentang kawin cerai PNS”. Dalam proses penegakan hukuman disiplin itu, yang pertama dilakukan yakni mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan juga peraturan lainnya selama memiliki keterkaitan dengan kasus pelanggaran disiplin yang terjadi. Mengenai penjatuhan hukuman disiplin berat tetap mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil beserta juklaknya dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Kawin dan Cerai Pegawai Negeri Sipil.

Aturan pelaksanaan dalam penegakan hukuman disiplin yaitu Keputusan Walikota Baubau Tentang pembentukan tim pemeriksa *Ad hoc*, dan Keputusan Walikota Baubau tentang pembentukan tim pertimbangan dan penyelesaian (Baubau, 2009). Pendapat diatas jika dikorelasikan dengan Pasal 25 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengamanatkan Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dengan acuan hukuman disiplin sedang atau berat maka Pejabat Pembina kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa.

Berdasarkan kenyataan diatas, maka penulis menemukan kesesuaian antara amanat Peraturan Perundang-undangan dengan praktek penegakan hukum. Proses penegakan hukuman disiplin berat di lingkungan Pemerintah kota Baubau mempunyai tujuan atau semangat yang kuat, hal tersebut terbukti dengan dikeluarkannya Keputusan Walikota tersebut, yang sudah pasti mempunyai tujuan yang positif. Proses penegakan hukuman disiplin berat bagi PNS di lingkungan Pemkot Baubau berjalan berdasarkan alur yang telah diamanatkan peraturan hukum yang menjadi pedoman pelaksanaan. Proses penegakan hukuman disiplin seperti dikatakan sebelumnya, bahwa penegakan hukum maknanya adalah pelaksanaan hukum atau implementasi hukum itu sendiri. Pelaksanaan penegakan hukum tersebut akan terkait dengan dua komponen, yaitu: adanya seperangkat peraturan yang berfungsi mengatur perilaku, serta, adanya seperangkat orang atau lembaga yang melaksanakan tugas agar peraturan yang dibuat itu dipatuhi dan tidak dilanggar.

Pelaksanaan (Pemerintah, 2010) maka adanya kesesuaian antara perintah undang-undang dengan praktek pelaksanaan. Tahapan sebagaimana disinggung sebelumnya terdiri dari pemanggilan, pemeriksaan, pertimbangan penjatuhan hukuman, dan penyampaian keputusan

hukuman disiplin. Berikut alur prosedur penegakan hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Baubau sebagai berikut: (1) Atasan langsung atau Pejabat yang berwenang menghukum mengetahui atau menerima laporan adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, terlebih dahulu melakukan pemanggilan paling lambat 7 hari kerja sebelum pemeriksaan, jika tidak hadir dikirimkan pemanggilan ke 2, untuk dilakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin; (2) Atasan langsung atau pejabat yang berwenang menghukum membuat surat permohonan untuk membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc*; (3) Pejabat Pembentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* membentuk Tim Pemeriksa *Ad Hoc* sesuai pangkat dan jabatan PNS yang akan diperiksa; (4) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melakukan pemanggilan maksimal 2 kali pemanggilan dan selanjutnya melakukan pemeriksaan yang hasilnya dituangkan dalam BAP. Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain; (5) Tim Pemeriksa *Ad Hoc* melaporkan hasil pemeriksaan dengan melampirkan Berita Acara Perkara (BAP) kepada Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin sedang dan berat; (6) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melakukan rapat pertimbangan untuk menentukan jenis hukuman disiplin dengan memperhatikan dengan seksama faktor yang mendorong PNS melakukan pelanggaran disiplin sebagai bahan rekomendasi kepada Walikota Baubau selaku Pejabat Pembina Kepegawaian; (7) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melaporkan hasil rapat dengan menyerahkan rancangan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Walikota Baubau selaku Pejabat Pembina Kepegawaian; (8) Walikota Baubau memutuskan menjatuhkan hukuman disiplin sedang atau berat berdasarkan rekomendasi hasil rapat Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin; (9) Hasil Keputusan Walikota diserahkan kembali kepada Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin; (10) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin melakukan pemanggilan kepada PNS yang bersangkutan untuk penyerahan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin; (11) Tim Pertimbangan Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin menyerahkan SK Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada PNS yang bersangkutan.

Pemeriksaan pada pemanggilan pertama oleh Pejabat langsung pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dimana PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin itu berdinam, bertujuan untuk mendengar pengakuan langsung dan mengetahui jenis pelanggaran yang dilakukan PNS tersebut, apakah jenisnya hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat. Hal itu nantinya akan mempengaruhi pada jenis hukuman apa yang akan dijatuhkan, dan siapa Pejabat yang berwenang menghukum. Disebutkan diatas bahwa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berat, ada prosedur khusus mengenai proses pemeriksaan dan penjatuhan hukumannya. Tujuan pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa *Ad Hoc* adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar-benar telah melakukan pelanggaran disiplin, serta bertujuan untuk mengetahui latar belakang, hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin serta akibat atau dampak yang ditimbulkan tersebut. Sehingga walaupun wujud pelanggaran sama, akan tetapi motivasi pelanggaran berbeda maka jenis hukumannya dapat berbeda pula. Pentingnya mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil adalah untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin tersebut.

Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dalam rangka kelancaran pemeriksaan, dapat dibebaskan tugas sementara (sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin) dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa. Pembebasan tugas sementara tersebut tentunya dengan tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. PNS tersebut apabila berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat. Tim pertimbangan setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan, apabila sifatnya sama, kepadanya hanya akan dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.

Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat dan sudah mendapat keputusan mengenai hukuman yang dijatuhkan, dapat mengajukan upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif. Upaya administratif tersebut, terdapat pengecualian sebagaimana terdapat pada Pasal 33 yaitu hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden. Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a, huruf b, dan huruf c; Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf b dan huruf c; Kepala Perwakilan Republik Indonesia; dan Pejabat yang berwenang menghukum untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), tidak dapat diajukan upaya administratif.

Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif yaitu; hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh: Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e; dan Gubernur selaku wakil pemerintah untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e. Berlakunya Surat Keputusan tentang penjatuhan hukuman disiplin bagi setiap jenis hukuman disiplin dapat berbeda-beda. Disiplin ringan misalnya, maka Surat Keputusan penjatuhan hukumannya mulai berlaku sejak tanggal disampaikannya Surat Keputusan tersebut oleh Pejabat yang berwenang menghukum pegawai yang bersangkutan. Untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat, mulai berlakunya surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin dapat dibedakan menjadi: (1) Untuk jenis hukuman Apabila tidak ada keberatan, maka mulai berlakunya adalah pada hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal si pegawai yang bersangkutan menerima keputusan penjatuhan hukuman disiplin tersebut, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan; (2) Apabila ada keberatan, mulai berlakunya adalah sejak tanggal keputusan atas keberatan itu, kecuali jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan; (3) Untuk hukuman disiplin pembebasan dari jabatan ini mulai berlakunya adalah sejak tanggal ditetapkannya oleh pejabat yang berwenang menghukum; (4) Untuk semua jenis hukuman disiplin, apabila si pegawai yang bersangkutan tidak hadir pada waktu penyampaian Surat Keputusan penjatuhan hukuman disiplin, maka hukuman disiplin akan mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh), terhitung mulai tanggal ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut.

Hasil penelitian tentang Proses Penegakan Hukuman Disiplin Berat Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintahan Kota Baubau yakni, apakah ada kebijakan internal dalam penegakan hukuman disiplin berat, maka mengenai ada atau tidaknya kebijakan internal itu tergantung pada tiap-tiap Kepala SKPD nya. Asalkan kebijakan itu tujuannya bukan bermaksud menghalang-halangi penegakan hukum. Biasanya memang ada pimpinan SKPD yang mengeluarkan suatu kebijakan internal kalau ada bawahannya yang terkena kasus pelanggaran hukuman disiplin. Contohnya langsung menindak PNS yang mangkir aturan hukum, dengan maksud memberikan pembinaan supaya tidak mengulangi perbuatannya dan juga menjaga nama baik SKPD supaya tidak tercemar

## *2. Faktor Penghambat Proses Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kota Baubau*

Peningkatan disiplin dalam lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk meningkatkan pembangunan karena PNS merupakan ujung tombak pembangunan bangsa. Kinerja PNS dalam menjalankan tugas haruslah baik, karena tugas PNS sebagai abdi negara adalah melayani masyarakat dengan kebutuhan khusus (Maryanti & Sapili, 1988). Faktor-faktor yang menjadi penghambat penerapan, antara lain: (1) Lemahnya Sumber Daya Manusia: Sumber daya Manusia menjadi bagian penting dalam melaksanakan tugas kepegawaian SDM yang kurang berkualitas tentu akan berdampak pada pelaksanaan kinerja pegawai. Apabila kinerja kepegawaian rendah dapat menyebabkan kesenjangan dalam lingkungan PNS; (2) Lemahnya Pengawasan Melekat: Pengawasan melekat dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Pemimpin yang tidak melakukan pengawasan dengan baik dapat berdampak pada kurang baiknya kinerja bawahan seperti mangkir pada jam kerja,

terlambat mengikuti apel sampai pelanggaran lainnya dilingkungan pegawai; (3) Kurang Tegasnya Sanksi Yang Diberikan Oleh Pejabat Yang Berwenang: Pejabat yang berwenang (atasan) yang tidak tegas melakukan mekanisme penjatuhan disiplin kepada bawahannya (PNS) yang melanggar dapat berdampak buruk bagi lingkungan kepegawaian, selain menyebabkan PNS yang bersangkutan tidak mendapatkan efek jera, tindakan tersebut akan memicu PNS yang lain untuk mengikuti perilaku yang kurang baik tersebut (Oktarini, Utama, & Suardita, 2018).

Berkaitan dengan faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi penegakan hukuman disiplin berat bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Baubau Propinsi Sulawesi Tenggara dapat diukur melalui beberapa parameter sebagai berikut: (a) Output yang diharapkan dalam penegakan hukuman disiplin berat; (b) Pertimbangan Penjatuhan Hukuman; (c) Kendala/Hambatan Proses Penegakan Hukum; (d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum diantaranya adanya sikap acuh (tidak melaporkan ke atasan) ke sesama PNS lain yang melakukan pelanggaran disiplin, ketidaktegasan pimpinan SKPD terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya.

Secara umum, sebagaimana dikemukakan oleh (Soekanto, 2005) bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yaitu: (1) Faktor undang-undang; (2) Faktor penegak hukum; (3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum; (4) Faktor masyarakat; (5) Faktor budaya. Dari kelima faktor tersebut, saling berkaitan dengan eratnya karena merupakan esensi dari penegakan hukum serta merupakan tolak ukur mengenai tingkat efektifitas penegakan hukum.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Kesimpulan

Proses penegakan hukuman disiplin bagi PNS dilingkup Pemerintah Kota Baubau belum diterapkan secara maksimal sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemkot Baubau diantaranya adanya sikap acuh (tidak melaporkan ke atasan) ke sesama PNS lain yang melakukan pelanggaran disiplin, ketidaktegasan pimpinan SKPD terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya.

##### 2. Saran

Diharapkan ada tindakan tegas dari pimpinan SKPD bagi bawahannya (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin di pemerintah Kota Baubau hal ini sesuai dengan ketentuan yang tertuang didalam Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, harusnya Pemerintah Kota Baubau mensosialisasikan kepada pegawai negeri sipil, kepada masyarakat tentang aturan disiplin pegawai sehingga pegawai negeri sipil tidak lagi melakukan pelanggaran disiplin dan masyarakat dapat berperan aktif dalam melaporkan pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga penegakkan hukum bisa berjalan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asih, P., Rudatyo, & Khaerudin, A. (2017). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *Seminar Nasional dan Call for Paper UNIBA 2017*. Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.
- Baubau, W. (2009). Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor 5 Tahun 2009 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Baubau
- Hartini, S. (2008). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Maryanti, N., & Sapili, B. (1988). *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Bina Aksara
- Mertokusumo, S. (2016). *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Citra Aditya Bakti
- Moonti, R. M., & Polidu, I. (2018). Penerapan Peraturan Sanksi Disiplin Bagi Aparatur Sipil. *Gorontalo Law Review*, 1-14.

- Oktarini, L. G., Utama, I. M., & Suardita, I. K. (2018). Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kota Denpasar. *Kerthanegara*
- Pemerintah, P. (2010). Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Sari, D., Pamalik, D., Habiburrahman, & Purnomo, A. (2021). Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Semangat Kerja di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemn: Visionist*, 8-12
- Soekanto, S. (2005). *Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo.

**Perundang-undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian