

Naskah Publikasi

**PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA
YOGYAKARTA**



Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh derajat sarjana

Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Diajukan Oleh:

Nama : Muhammad Faisal
NIM : 20150610247
Prodi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2019

PENEGAKAN HUKUM DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA YOGYAKARTA

Muhammad Faisal
Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY
Email: Faisalmuhammad230797@gmail.com

ABSTRAK

Sikap disiplin Pegawai selaku abdi negara dan masyarakat perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien. Permasalahan yang diteliti adalah bagaimana pelaksanaan penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Kota Yogyakarta dan faktor-faktor apa yang menghambat penegakan hukum disiplin pegawai negeri sipil di Kota Yogyakarta. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan hukum sebagai syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dan untuk mengetahui jawaban dari permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bersifat penelitian hukum empiris. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa menggunakan Kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hukuman disiplin yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta terhadap PNS yang tidak disiplin adalah hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Faktor yang menghambat penegakan hukum disiplin adalah tidak konsistennya atasan untuk memberikan hukuman dan kurangnya pemahaman dari PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai dan lemahnya pengawasan dari para atasan langsung. Atasan dari PNS diharapkan agar melakukan pengawasan lebih intensif lagi serta memberikan pemahaman kepada bawahan tentang pentingnya disiplin pegawai sehingga PNS bisa lebih profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik agar pemerintahan yang baik dapat terwujud.

Kata Kunci: Penegakan Hukum, Disiplin PNS, Faktor Penghambat

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai PNS yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai PNS. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial yang diarahkan meningkatkan

¹ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.²

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang penting karena merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tujuan negara untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tersebut tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan aparatur sipil negara.³

Ciri khas yang melekat pada lembaga PNS itu adalah adanya hubungan dinas publik yang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melaksanakan sesuatu atau berbagai macam jabatan dan dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain ini dari hubungan dinas publik itu adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.⁴

Salah satu pekerjaan yang paling diminati di Indonesia adalah dosen dan PNS. Saat ini, kesejahteraan guru/dosen sudah lebih diperhatikan pemerintah dibandingkan era Orde Baru silam⁵. PNS dilirik oleh para pencari kerja yang menginginkan pekerjaan ini adalah karena tunjangan hari tua dan pekerjaan sehari-harinya yang dianggap tidak

² *Ibid.*

³ S.F.Marbun, *Hukum Administrasi Negara I*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012, Hlm 258.

⁴ *Ibid.*, Hlm 258-259.

⁵ Pemerintah kini telah mengalokasikan 70% dari dana pendidikan untuk gaji guru dan dosen.

terlalu berat. Setiap Sabtu dan Minggu dipastikan libur dan jarang sekali ada lembur serta setiap tahun selalu dibuka penerimaan pegawai baru untuk mengimbangi banyaknya pegawai yang telah memasuki masa pensiun.⁶

Sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia dalam perjalanannya antara lain besarnya jumlah PNS Daerah dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas serta ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.⁷

Sebuah kenyataan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari mengenai birokrasi adalah bahwa Pegawai Negeri Sipil Daerah kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit. Hal tersebut sudah sangat melekat dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.⁸

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan pengaturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila,

⁶ ESQ-News, 10 Pekerjaan yang paling diminati”<http://www.esq-news.com/2013/10/30/10-pekerjaan-paling-diminati-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2018, pukul 23.00 WIB.

⁷ Titin Nur Haydah, “Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)”, *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, 2012, pdf, hlm. 3.

⁸ *Ibid.*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.⁹

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.¹⁰

Kewajiban PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Selanjutnya pada Pasal 4 juga disebutkan bahwa larangan yang tidak boleh dilakukan pegawai negeri sipil

Penegakan disiplin terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dinilai masih belum dapat dilakukan maksimal. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN), pelanggaran disiplin masih dilakukan oleh banyak PNS. Pada 2017 masih ribuan PNS yang terkena sanksi disiplin. Data dalam sistem peringatan dini Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN mencatat sepanjang 2017 sebanyak 1.759 PNS telah dijatuhi hukuman disiplin.¹¹

Pada tahun 2016, di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, pengelolaan

⁹ Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Amm, "Penegakan Disiplin PNS Belum Maksimal, Ini Penyebabnya", <https://nasional.sindonews.com/read/1281390/15/penegakan-disiplin-pns-dinilai-belum-maksimal-ini-penyebabnya-1518411884>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2018, Pukul 17.30 WIB.

keuangan menjadi temuan terbanyak dalam pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Yogyakarta. Selain itu, seorang PNS juga telah diberhentikan dengan hormat. Inspektorat Kota Yogyakarta di tahun 2016 melakukan penanganan khusus pada delapan kasus dengan rinciannya tujuh untuk kasus kepegawaian dan satu kasus untuk korupsi atau pungutan liar. Jumlah ini turun dibanding tahun 2015 yang ada 9 kasus. Hukuman disiplin yang dikenakan berupa pemberhentian dengan hormat untuk satu PNS.¹²

Penjatuhan sanksi terhadap PNS yang tidak disiplin merupakan bukti bahwa pemerintah semakin tegas dan serius dalam menangani indisipliner PNS. Hal itu sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam reformasi birokrasi yang terus mendorong peningkatan kinerja aparatur negara. Sebagai penyelenggara negara, PNS harus dapat menjadi contoh bagi masyarakat. PNS harus lebih disiplin sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih baik lagi.

Sikap disiplin Pegawai selaku abdi negara dan masyarakat perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien. Sehingga pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik.

Berdasarkan penjabaran di atas, penegakan disiplin PNS harus ditegakkan dalam rangka mewujudkan pemertintahan yang baik, sehingga penulis tertarik untuk meneliti penegakan hukum disiplin PNS serta faktor penghambatnya.

¹² Sugiyarto, 'Lakukan Pungutan Liar PNS Di Kota Yogyakarta Dicapot', <http://www.tribunnews.com/regional/2017/05/28/lakukan-pungutan-liar-satu-pns-di-kota-yogyakarta-dicapot>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2018, Pukul 17.30 WIB.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini bersifat penelitian hukum empiris, artinya penelitian ini dilakukan dengan mengkonsepsikan hukum sebagai pola perilaku masyarakat hukum dan/atau hukum sebagai aksi interaksi sosial yang meninjau praktek yang ada.

B. Data penelitian

1. Data primer

Data-data yang diperoleh dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Pada umumnya data primer mengandung data yang bersifat aktual yang diperoleh langsung dari lapangan dengan wawancara¹³

2. Data sekunder

a. Bahan Hukum primer bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum memikat seperti peraturan perundang-undangan, yang meliputi :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹³ Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm 65.

- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- 5) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang tidak mempunyai kekuatan memikat secara yuridis sebagai pendukung untuk melengkapi bahan hukum primer atau semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen – dokumen resmi. Dimana penulis menggunakan literatur – literatur kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian, jurnal , internet serta media lainnya.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan penelitian. Penelusuran bahan penelitian dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran melalui media internet dan juga dengan melakukan wawancara dengan narasumber.

D. Responden

Penulis melakukan wawancara terhadap responden yaitu Kepala Sub Bidang Mutasi dan Pembinaan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta, dan Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pemerintah Kota Yogyakarta.

E. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni di Pemerintahan Kota Yogyakarta.

F. Analisis Data

Kualitatif deskriptif, desain penelitian dan strategi memperoleh data di lapangan tapi tetap longgar dan terbuka terhadap teori. Menata atau mengorganisasikan data yang banyak dari hasil pengumpulan dengan rapi, sistimatis, dan selengkap mungkin.¹⁴

III. HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Yogyakarta

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa telah menjadi prioritas utama pemerintahan Indonesia. Reformasi birokrasi sebagai salah satu tuntutan telah menjadikan awal timbulnya kesadaran akan mekanisme birokrasi dan menjadi tonggak kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik.¹⁵

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya maparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut

¹⁴ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Edisi pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.134.

¹⁵ Bappenas, *Tingkat Pemahaman Aparatur Pemerintah Terhadap Prinsip-Prinsip Tata Pemerintahan Yang Baik*, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta, 2002, hlm.2.

adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Birokrasi merupakan bagian penting dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan guna menciptakan tata pemerintahan yang baik. Birokrasi sebagai *front liner* selalu berkaitan dengan pembinaan sumber daya manusia dalam pemerintahan dan karenanya akan timbul pergeseran paradigma dalam pelayanan publik yang secara otomatis menciptakan perubahan sistem dalam hukum kepegawaian meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen kepegawaian.¹⁶

Pola pikir pengembangan hukum kepegawaian memiliki arti sebagai pergeseran paradigma dalam sistem pemerintahan untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur baik material maupun spiritual.¹⁷

¹⁶ Warsito Utomo, *Administrasi Publik Baru Indonesia; Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm.3

¹⁷ *Ibid.*

Tugas kenegaraan dan jabatan yang diemban oleh Pegawai Negeri agar dapat berjalan dengan lancar dan dapat menunjang kelancaran pembangunan Nasional, maka setiap pegawai negeri tersebut harus memiliki kemampuan dan kualitas tinggi serta dengan tingkat disiplin yang tinggi. Hal tersebut tidak hanya kemampuan dalam bidang keterampilannya saja, akan tetapi juga harus didukung dengan tingkat kualitas diri secara total, karena kualitas manusia itu ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.¹⁸

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang tugas dan kewajibannya menyangkut kepentingan umum tentunya menghendaki dapat berperan secara aktif sebagai aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa menjadi suri tauladan masyarakat dan merubah dirinya menjadi aparatur yang penuh dedikasi dan bertanggung jawab, sehingga dapat terlaksananya tugas aparatur yang tidak menyalahgunakan kekuasaan dan penyelewengan.¹⁹

Penyalahgunaan kekuasaan dan penyelewengan yang kadangkala atau sering dilakukan oleh aparat pemerintah akan berakibat kepada pemberian hukuman disiplin terhadap pelanggar dan harus bertanggung jawab terhadap perbuatannya sesuai dengan tingkat kesalahannya.²⁰

Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur negara karena menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah

¹⁸ F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000, hlm. 26.

¹⁹ Acacio Frenandes Vassalo, *Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Good Governance Di Timor Leste*, MMH, Jilid 43 No. 3 Juli 2014, hlm. 330.

²⁰ *Ibid.*

menyebabkan perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara. Kurang patuhnya terhadap Peraturan kedisiplinan pegawai dapat menghambat pemerintahan dan pembangunan nasional, PNS seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran PNS.²¹

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS tersebut, pemerintah Indonesia telah memberikan sesuatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat, PNS diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya, namun kenyataannya sering terjadi dalam suatu instansi, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai.²²

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.²³

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang

²¹ Firdaus MG. Abd Karim, "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipilbadan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 84-95, ISSN: 2302-2019, hlm. 84.

²² *Ibid*, hlm. 84-85.

²³ Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.²⁴

Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 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. Selanjutnya, Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 juga mengatur mengenai larangan bagi PNS.

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

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.

Hukuman disiplin ringan sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban, Hukuman disiplin sedang diatur dalam Pasal 8 Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban, Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur bahwa hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban.

²⁴ *Ibid.*

Dalam wawancara dengan Bapak May Indra²⁵, terkait dengan penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, Pemerintah Kota merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan dalam peraturan pemerintah tersebut sudah ditentukan mengenai disiplin PNS yang harus dilaksanakan, berupa larangan yang tidak boleh dilanggar maupun kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PNS.

Menurut Bapak May Indra, tingkat kedisiplinan PNS di Kota Yogyakarta secara umum sudah baik, walaupun masih ada beberapa PNS yang dikenai hukuman disiplin karena melakukan pelanggaran kewajiban maupun larangan yang tidak diperbolehkan. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Badan kepegawaian Nasional, disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Untuk pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, disampaikan oleh Bapak Khairul Fadli²⁶ bahwa pada tahun 2017, terdapat 8 (delapan) PNS yang melanggar disiplin pegawai. Dari 8 PNS tersebut, 2 PNS mendapat hukuman ringan, 3 PNS mendapat hukuman sedang dan 3 PNS mendapat 3 Hukuman Berat. Sedangkan untuk tahun 2018, juga terdapat terdapat 8 (delapan) PNS yang melanggar disiplin pegawai, 2 PNS diantaranya mendapat hukuman

²⁵ Wawancara Dengan Bapak May Indra, S.Kom, Kepala Sub Bidang Mutasi dan Pembinaan ASN Pemerintah Kota Yogyakarta, bertempat di Kantor Badan kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, pada tanggal 17 Januari 2019, pukul 13.00 WIB.

²⁶ Wawancara dengan Bapak Khairul Fadli, Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur, Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pemerintah Kota Yogyakarta, bertempat di Kantor Badan kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, pada tanggal 24 Januari, Pukul 08.00 WIB.

ringan, 1 PNS mendapat hukuman sedang dan 5 PNS sisanya mendapat hukuman berat.

Terkait pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap disiplin PNS, dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Untuk melakukan pembinaan, pelaksanaan tugas bagi PNS merupakan kewajiban dari atasan, hal ini dikarenakan dengan pembinaan tentunya disiplin akan bisa ditegakkan. Pemerintah Kota Jogja memberikan *reward* yang berkaitan dengan kesejahteraan kepada PNS yang disiplin, selain *reward*, untuk PNS yang melanggar disiplin, maka hak-hak dari PNS tersebut akan dikurangi.

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

Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan

dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut., karena meskipun bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, tetapi faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dan pelanggaran disiplin itu berbeda, maka jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan berbeda.

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

Pelanggaran yang dilakukan oleh oknum PNS Pemerintah Kota Yogyakarta menurut Bapak May Indra tidak ada yang berat, hanya terlambat kerja atau tidak masuk kerja. Untuk pelanggaran tersebut juga ada tingkatan hukumannya berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Terkait penjatuhan hukuman disiplin, Bapak May Indra menyebutkan ada mekanisme yang harus dijalankan terlebih dahulu, seperti pemanggilan, pemeriksaan baru terakhir penjatuhan hukuman disiplin. Untuk ancaman hukuman disiplin sedang dan berat maka PPK atau pejabat lain yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa. Adapun tujuan dari pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin serta untuk mengetahui dampak atau akibat dan pelanggaran disiplin tersebut

dan harus dilakukan dengan teliti dan obyektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan.

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

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

PNS yang diperiksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya. Apabila PNS yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya karena telah mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada. Untuk selanjutnya hasil pemeriksaan dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Tetapi jika merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan, laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.

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

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

Tujuan penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan yaitu untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Juga dimaksudkan agar PNS lainnya tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Begitu penting kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Berdasarkan penjabaran di atas, penegakan hukum disiplin bagi PNS sangat penting agar setiap PNS memiliki sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Adapun penegakan hukum disiplin yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta adalah sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang disiplin PNS. Hukuman disiplin yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta terhadap PNS yang tidak disiplin adalah hukuman

ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. pada tahun 2017, terdapat 8 (delapan) PNS yang melanggar disiplin pegawai. Dari 8 PNS tersebut, 2 PNS mendapat hukuman ringan, 3 PNS mendapat Hukuman sedang dan 3 PNS mendapat 3 Hukuman Berat. Sedangkan untuk tahun 2018, juga terdapat terdapat 8 (delapan) PNS yang melanggar disiplin pegawai, 2 PNS diantaranya mendapat hukuman ringan, 1 PNS mendapat hukuman sedang dan 5 PNS sisanya mendapat hukuman berat.

B. Faktor-Faktor Yang Menghambat Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Yogyakarta

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara. Kesempurnaan tersebut pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.²⁷ Pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan pemerintah, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur negara.²⁸

Kualitas pekerjaan Pegawai Negeri Sipil menyangkut mutu yang dihasilkan seorang pegawai negeri sipil, dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas pekerjaan semakin tinggi berarti prestasinya semakin baik. PNS sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah harus memiliki kehidupan kerja yang

²⁷ Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Pertja, Jakarta, 1987, hlm. 23.

²⁸ Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Ikhtiar Baru, Jakarta, 1974, hlm. 66.

berkualitas, yaitu keadaan di mana para Pegawai Negeri Sipil dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan bekerja di dalam organisasi yang disebut pemerintahan.²⁹

Sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. PNS memiliki peranan yang penting, karena PNS merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.³⁰

Penerapan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa unsur manusia menempati urutan yang teratas dan merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu sikap mental yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik.³¹

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan

²⁹ Acacio Frenandes Vassalo, *Op., Cit*, hlm. 334.

³⁰ *Ibid.* hlm. 335.

³¹ Morans Makaduro, "Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)", *Jurnal*, <https://media.neliti.com/media/publications/1022-ID-penerapan-disiplin-dalam-meningkatkan-kinerja-aparatur-pemerintah-kecamatan-suat.pdf>

kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Penegakkan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena tanpa disiplin maka akan terjadi kekacauan.

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin.³²

Bapak May Indra dalam wawancara menyebutkan untuk PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, jenis pelanggaran yang terjadi hanya berkaitan dengan kehadiran atau jam kerja. Alasan dari oknum PNS tersebut juga bermacam-macam seperti masalah keluarga yang tidak dapat ditinggalkan dan harus mengantar anak sekolah terlebih dahulu.

Faktor yang dianggap menjadi penghambat dalam penegakan disiplin PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta menurut Bapak May Indra adalah:

a. Konsistensi dari atasan untuk memberikan hukuman

Sebagian pelanggar disiplin terkadang cepat ditindaklanjuti dan diberikan hukuman, tetapi terkadang ada PNS yang melanggar disiplin tetapi tidak diberikan hukuman disiplin. Karena kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin ada pada atasan pelanggar langsung, maka ada atasan yang langsung dengan konsisten mengawasi dan memberikan hukuman. Ada

³² Badan kepegawaian Daerah Sidoarjo, *Disiplin PNS*, <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id/Disiplin.htm>, diakses pada tanggal 28 Januari 2019, pukul 21.00 WIB.

juga yang terkesan cuek dengan pelanggaran yang terjadi meskipun sangat kecil kemungkinan terjadi. Lemahnya pengawasan dari para atasan langsung menyebabkan bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap yang demikian tersebut mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan.

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

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

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan Negara, tetapi kenyataan di lapangan berbicara lain di mana masih banyak ditemukan oknum Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang timbul dari masyarakat.

Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta merupakan kewajiban dari setiap Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu dengan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai.

Berdasarkan penjabaran di atas, faktor yang menghambat penegakan hukum disiplin adalah tidak konsistennya atasan untuk memberikan hukuman dan kurangnya pemahaman dari PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Lemahnya pengawasan dari para atasan langsung, maka bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap yang demikian itu mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan dan ketidaktahuan oknum PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin PNS membuat kesalahan yang dilakukan selalu terulang.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penegakan hukum disiplin bagi PNS sangat penting agar setiap PNS memiliki sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan

perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik. Adapun penegakan hukum disiplin yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta adalah sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang disiplin PNS. Hukuman disiplin yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta terhadap PNS yang tidak disiplin adalah hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Pada tahun 2017, terdapat 8 (delapan) PNS yang melanggar disiplin pegawai. Dari 8 PNS tersebut, 2 PNS mendapat hukuman ringan, 3 PNS mendapat Hukuman sedang dan 3 PNS mendapat 3 Hukuman Berat. Sedangkan untuk tahun 2018, juga terdapat terdapat 8 (delapan) PNS yang melanggar disiplin pegawai, 2 PNS diantaranya mendapat hukuman ringan, 1 PNS mendapat hukuman sedang dan 5 PNS sisanya mendapat hukuman berat.

2. Faktor yang menghambat penegakan hukum disiplin adalah kurangnya pengawasan yang intensif oleh atasan untuk memberikan hukuman terhadap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran dan kurangnya sosialisasi terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai. Lemahnya pengawasan dari para atasan langsung, maka bawahan juga tidak perlu melakukan ketentuan-ketentuan baik mengenai prosedur kerja secara baik dan benar. Akibat dari sikap

yang demikian itu mengakibatkan pelayanan menjadi lambat, prestasi kerja menurun yang dapat diketahui dari faktor cepat atau lambannya pelayanan dan ketidaktahuan oknum PNS terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan disiplin PNS membuat kesalahan yang dilakukan selalu terulang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Pegawai negeri Sipil baik yang menjadi atasan diharapkan agar melakukan pengawasan lebih intensif lagi serta memberikan pemahaman kepada bawahan tentang pentingnya disiplin pegawai sehingga PNS bisa lebih profesional dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik agar pemerintahan yang baik dapat terwujud.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah diharapkan untuk lebih mengetahui aturan-aturan terkait disiplin PNS sehingga dapat lebih disiplin, lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur Negara yang professional dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bappenas, *Tingkat Pemahaman Aparatur Pemerintah Terhadap Prinsip-Prinsip Tata Pemerintahan Yang Baik*, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta, 2002.
- E. Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan kesepuluh tahun 1986.
- F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000.
- Kelsen, Hans. *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Terjemahan, Raisul Muttaqien, Nusa Media, Bandung, 2011.
- Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995.
- M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Edisi pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Ikhtiar Baru, Jakarta, 1974.
- Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1996.
- S.F.Marbun, *Hukum Administrasi Negara I*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012.
- Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum kepegawaian DI Indonesia*, Djambatan, 1990.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Warsito Utomo, *Administrasi Publik Baru Indonesia; Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006.

Widya Wicaksono Kristian, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006

Jurnal

A.A Ngurah Anom Chandra Cahyadi, “Penegakan Sanksi Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, No.2, Volume.06, Tahun 2018, hlm. 5.

Acacio Frenandes Vassalo, “Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Mewujudkan Good Governance Di Timor Leste”, *Jurnal Masalah Masalah Hukum*, Jilid 43 No.3, Volume.1, Tahun 2014, hlm. 330.

Firdaus MG, Abd Karim, “Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”, *e-Jurnal Katalogis*, No.2, Volume 3, Tahun 2015, hlm.84.

Jimly Asshiddiqie, “Penegakan Hukum”, *Jurnal Penegakan Hukum*, No.34, Volume 3, Tahun 2013, hlm. 1.

Mohammad Rafik, “Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, No.2, Volume 4, Tahun 2016, hlm. 1.

Muhammad Johan Widikusyanto, Nafiuddin dkk, “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pemerintah Provinsi Banten”, *Jurnal Sains Manajemen*, No.2, Volume.2, Tahun 2016, hlm. 72.

Morans Makaduro, “Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan (Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Mapanget Kota Manado)”, *Jurnal politico*, No.4, Volume 1, Tahun 2014, hlm. 1.

Sherly Shelviana, “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”, *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, No.4, Volume 3, Tahun 2015, hlm. 17.

Titin Nur Haydah, “Kendala dan Solusi dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)”, *Jurnal Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, No.1, Volume 2, Tahun 2012, hlm. 3.

Tedi Sudrajat, “Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian”, *Jurnal Dinamika Hukum*, No.3, Volume 8, Tahun 2008, hlm. 213.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Diundangkan di Jakarta pada tanggal 15 Januari 2014, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Diundangkan di Jakarta pada tanggal 2 Oktober 2014, Lembaran negara Republik Indonesia Tahun Nomor 244.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Diundangkan di Jakarta pada tanggal 6 Juni 2010, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74.

DATA ELEKTRONIK

ESQ-News, “10 Pekerjaan yang paling diminati”, <http://www.esq-news.com/2013/10/30/10-pekerjaan-paling-diminati-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2018, pukul 23.00 WIB.

Amm, “Penegakan Disiplin PNS Belum Maksimal, Ini Penyebabnya”,
<https://nasional.sindonews.com/read/1281390/15/penegakan-disiplin-pns-dinilai-belum-maksimal-ini-penyebabnya-1518411884>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2018, Pukul 17.30 WIB.

Sugiyarto, Lakukan Pungutan Liar PNS Di Kota Yogyakarta Dicapot”,
<http://www.tribunnews.com/regional/2017/05/28/lakukan-pungutan-liar-satu-pns-di-kota-yogyakarta-dicapot>, diakses pada tanggal 26 Oktober 2018, Pukul 17.30 WIB.

Pemerintah Kota Yogyakarta, Sejarah Kota,
<https://www.jogjakota.go.id/pages/sejarah-kota>, diakses pada tanggal 30 Januari 2019, pukul 23.00 WIB.

Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah menurut Daerah Penempatan dan Jenis Kelamin di D.I. Yogyakarta 2016 (Jiwa),
<https://yogyakarta.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/6>, diakses pada tanggal 30 Januari 2019, pukul 23.00 WIB.

Pemerintah Kota Yogyakarta, Visi Misi, <https://www.jogjakota.go.id/pages/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 30 Januari 2019, pukul 23.00 WIB.

Badan kepegawaian Daerah Sidoarjo, *Disiplin PNS*,
<http://www.bkd.sidoarjokab.go.id/Disiplin.htm>, diakses pada tanggal 28 Januari 2019, pukul 21.00 WIB.