

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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.¹

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut 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 disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai

¹ Bappenas, *Tingkat Pemahaman Aparatur Pemerintah Terhadap Prinsip-Prinsip Tata Pemerintahan Yang Baik*, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta, 2002, hlm.2.

tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur-unsur dari Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a. Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan;
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- c. Diserahi tugas dalam jabatan negeri;
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, saat ini telah terjadi perubahan yang mendasar berupa perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Dalam konsep *good governance*, Bappenas mengatur mengenai prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, meliputi:²

- a. Visioner;
- b. Transparan;
- c. Responsif;
- d. Akuntabel;
- e. Profesionalitas;
- f. Efisien dan efektif;
- g. Desentralisasi;
- h. Demokratis dan berorientasi pada konsensus;
- i. Partisipatif;

² *Ibid.*

- j. Kemitraan;
- k. Supremasi hukum;
- l. Pengurangan kesenjangan;
- m. Komitmen pada pasar;
- n. Komitmen pada lingkungan hidup.

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.³

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.⁴

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

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

⁴ *Ibid.*

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.⁵

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.⁶

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.⁷

Disiplin kerja merupakan modal yang penting dan harus dimiliki oleh aparatur negara karena menyangkut pemberian pelayanan kepada publik. Kualitas etos kerja dan disiplin kerja aparatur secara umum masih tergolong rendah menyebabkan perwujudan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur

⁵ F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000, hlm. 26.

⁶ 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.

⁷ *Ibid.*

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.⁸

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.⁹

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.¹⁰

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah

⁸ Firdaus MG. Abd Karim, "Implementasi Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 84-95, ISSN: 2302-2019, hlm. 84.

⁹ *Ibid*, hlm. 84-85.

¹⁰ Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

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.¹¹

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 kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Setiap PNS wajib:¹²

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;

¹¹ *Ibid.*

¹² Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

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

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

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

- 1) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- 2) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- 3) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- 4) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

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

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.

b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf

a terdiri dari:

- 1) Teguran lisan;
- 2) Teguran tertulis; dan
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

c. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

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

d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c

terdiri dari:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- 3) Pembebasan dari jabatan;
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

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

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

- h. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- i. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - 1) Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - 2) Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
 - 4) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - 5) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- j. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;

- k. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
- l. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

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

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negative bagi instansi yang bersangkutan;
- d. Menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- k. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;

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

- q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur bahwa hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- b. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negative pada pemerintah dan/atau negara;
- c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- d. Dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- e. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

- f. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- h. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- i. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - 3) Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah

selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan

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

Terkait penegakan hukum disiplin PNS, penulis melakukan penelitian terhadap PNS di Pemerintahan Kota Yogyakarta. Tuntutan untuk menyelenggarakan pemerintahan di daerah secara otonom semakin mengemuka, maka keluarlah Undang-undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur kewenangan Daerah menyelenggarakan

otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab. Sesuai Undang-Undang ini maka sebutan untuk Kotamadya Dati II Yogyakarta diubah menjadi Kota Yogyakarta sedangkan untuk pemerintahannya disebut dengan Pemerintahan Kota Yogyakarta dengan Walikota Yogyakarta sebagai Kepala Daerahnya.¹³

Jumlah PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta berjumlah 6.080 orang dengan rincian, 2.710 pegawai laki-laki dan 3.370 pegawai perempuan.¹⁴ Visi Kota Yogyakarta adalah meneguhkan Kota Yogyakarta sebagai kota nyaman huni dan pusat pelayanan jasa yang berdaya saing kuat untuk keberdayaan masyarakat dengan berpijak pada nilai keistimewaan. Sedangkan misi Kota Yogyakarta:¹⁵

- a. Meningkatkan kesejahteraan dan keberdayaan masyarakat;
- b. Memperkuat ekonomi kerakyatan dan daya saing Kota Yogyakarta;
- c. Memperkuat moral, etika dan budaya masyarakat Kota Yogyakarta;
- d. Meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan, sosial dan budaya;
- e. Memperkuat tata kota dan kelestarian lingkungan;
- f. Membangun sarana prasarana publik dan permukiman; dan
- g. Meningkatkan tatakelola pemerintah yang baik dan bersih.

¹³ Pemerintah Kota Yogyakarta, Sejarah Kota, <https://www.jogjakota.go.id/pages/sejarah-kota>, diakses pada tanggal 30 Januari 2019, pukul 23.00 WIB.

¹⁴ 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.

¹⁵ Pemerintah Kota Yogyakarta, Visi Misi, <https://www.jogjakota.go.id/pages/visi-dan-misi>, diakses pada tanggal 30 Januari 2019, pukul 23.00 WIB.

Disiplin PNS sangat penting untuk mewujudkan PNS yang andal, profesional, dan bermoral. Untuk itu mutlak diperlukan peraturan agar dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja sehingga diperlukannya pengawasan dan penegakan hukum disiplin bagi PNS yang melanggar.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.¹⁶

Proses penegakan hukum dalam arti luas melibatkan semua subyek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.¹⁷

Dalam arti sempit, penegakan hukum diartikan sebagai upaya aparatur penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya. Dalam memastikan tegaknya hukum itu, apabila diperlukan, aparatur penegak hukum itu diperkenankan untuk menggunakan daya paksa.¹⁸

¹⁶ Jimly Asshiddiqie, *Penegakan Hukum*, PDF Created With DeskPDF, PDF Writer - Trial :<http://www.docudesk.com>, hlm. 1

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Pengertian penegakan hukum dapat pula ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi, dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja.¹⁹

Dalam wawancara dengan Bapak May Indra²⁰, 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

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ 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.

peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Untuk pelanggaran disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, disampaikan oleh Bapak Khairul Fadli²¹ 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 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

²¹ 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.

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, revidu, 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, yang dikualifikasikan antara lain:

a. Hukuman ringan

1) Teguran lisan

Setelah dihitung secara kumulatif jumlahnya menjadi 40 (empat puluh) jam kerja, dan dikonversi sama dengan 5 (lima) hari tidak masuk kerja, karena 7 jam 30 menit (tujuh setengah jam) dikonversi sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja, maka PNS yang melakukan pelanggaran tersebut akan diberi teguran lisan oleh pejabat struktural eselon, karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja.

2) Teguran tertulis

Untuk PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja, dalam hal demikian setelah dikumulatikan maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis oleh pejabat struktural eselon.

3) Surat pernyataan tidak puas

Sedangkan untuk PNS yang yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis oleh pejabat struktural eselon.

a. Hukuman sedang

1) Perundaaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun oleh pejabat struktural eselon.

2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun oleh pejabat struktural eselon

3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

4) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang

lebih berat menjadi hukuman disiplin sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun oleh pejabat yang berwenang menghukum.

a. Hukuman berat

1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun oleh PPK. Karena hukuman ini sifatnya berlanjut dari hukuman disiplin sedang, maka penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun dimaknai sebagai perpanjangan masa hukuman.

2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin berat berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah oleh PPK. Karena yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat, maka hukuman disiplin yang sedang dijalani yaitu berupa penurunan pangkat

setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun dianggap selesai, sehingga pangkatnya kembali ke pangkat semula.

3) Pembebasan dari jabatan

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan oleh PPK.

4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih secara kumulatif, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat menjadi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS oleh PPK.

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 memegang 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.²² 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.²³

Kualitas pekerjaan Pegawai Negeri Sipil menyangkut mutu yang dihasilkan seorang pegawai negeri sipil, dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas pekerjaan semakin tinggi berarti prestasinya semakin baik. PNS sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas, yaitu keadaan di mana para Pegawai Negeri Sipil dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan bekerja di dalam organisasi yang disebut pemerintahan.²⁴

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

²² Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Pertja, Jakarta, 1987, hlm. 23.

²³ Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, Ikhtiar Baru, Jakarta, 1974, hlm. 66.

²⁴ Acacio Frenandes Vassalo, *Op., Cit*, hlm. 334.

negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara.²⁵

Kenyataan yang terjadi tentang birokrasi adalah Pegawai Negeri Sipil di daerah bekerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit. Gambaran umum tersebut sudah melekat dalam benak publik sehingga banyak kalangan yang berpendapat bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja.²⁶

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

Penerapan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa unsur manusia menempati urutan yang teratas dan merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu sikap

²⁵ *Ibid.* hlm. 335.

²⁶ Widya Wicaksono Kristian, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, hlm. 7.

mental yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik.²⁷

Faktor manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja aparatur, karena dapat jika suatu organisasi ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal maka salah satu unsur yang sangat menentukan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dari pegawai itu sendiri. Masalah pegawai yang biasanya terjadi adalah :²⁸

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

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

²⁷ 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>

²⁸ *Ibid.*

dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.²⁹

Disiplin bagi PNS mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan-larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Penegakkan disiplin di lingkungan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting, karena tanpa disiplin maka akan terjadi kekacauan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan

²⁹ Muhammad Johan Widikusyanto, Nafiuddin dkk, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pemerintah Provinsi Banten*, Jurnal Sains Manajemen, Volume.2 No.2 Juni 2016, hlm. 72.

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Pegawai yang berkerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian, meningkatnya disiplin maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.³⁰

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.³¹

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

³⁰ *Ibid.*

³¹ Badan kepegawaian Daerah Sidoarjo, *Disiplin PNS*, <http://www.bkd.sidoarjokab.go.id/Disiplin.htm>, diakses pada tanggal 28 Januari 2019, pukul 21.00 WIB.

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 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 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.