

TINGKAT KEPATUHAN DISIPLIN PNS OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KABUPATEN PEMALANG

**Mentari Berliana Kemala Dewi, Mila Rizki Aulia,
Sephthian Eka Adiyatma, dan Dewi Sulistianingsih**

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
Korespondensi: kemalaa@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

Civil Servants, which were later abbreviated as PNS in Law (NO).5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, are tasked with providing services to the community in their bureaucratic structure towards a good governance structure. PNS according to Government Regulation No. 53 of 2010 which regulates the discipline of civil servants is made with the aim of taking disciplinary action for the bureaucracy so that it can carry out its duties and obligations to the community with good work procedures. This study will examine how the implementation of civil servant discipline in the Pemalang Regency environment and how to overcome the obstacles found in its implementation. The purpose of this study was to determine the implementation of Government Regulation No. 53 of 2010 and the awareness of civil servants in responding to the rules that apply in Pemalang Regency. This research method uses sociological juridical, with analytical descriptive which will produce primary and secondary data related to the application of civil servant discipline, the analytical method used is qualitative analysis which will produce in-depth research in order to find out the problems that arise and can provide existing solutions.

Riwayat Artikel Article History

accepted 20 April 2021

published 30 October 2021

Kata Kunci Keywords

*Legal Protection, Substitute
Certificate, Land Certificate*

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil atau biasa dikenal dengan sebutan PNS adalah unsur pertama sebagai sumber daya manusia yang berperan terhadap pembangunan pemerintah¹. Sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, PNS menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintah baik pusat maupun daerah². Sebagai abdi Negara PNS wajib menjunjung martabat dan citra kepegawaian dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Banyaknya kasus pelanggaran disiplin di suatu lingkup daerah juga menandakan struktur birokrasi yang buruk dan mempengaruhi pemerintahan³. Pelanggaran disiplin yang dilakukan seperti datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, pulang sebelum waktu dan bentuk penyimpangan lainnya yang menimbulkan ketidak efektifnya PNS yang bersangkutan, dan menghambat

¹ Pius, Partanto, and Dahlan Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 2001).

² A.S. Moenir, *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1983).

³ James Haryando Simatupang, Dg. Pabalik, and Siti Nurhasanah, "Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 6, no. 1 (2018): 44–51

pembangunan dalam suatu pemerintahan sehingga untuk menjamin terbentuknya *good governance*⁴.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 34A ayat 1 perlu dibentuk sebuah badan bernama Badan Kepegawaian Daerah yang bertujuan untuk mengatur dan mengurus kepentingan kepegawaian termasuk hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil dengan kewenangan dalam pembentukannya diserahkan kepada kepala daerah. Demi kelancaran manajemen kepegawaian Kabupaten Pemalang turut membentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pemalang melalui Peraturan Daerah Nomor Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2008 dan Peraturan Bupati Pemalang Nomor 71 Tahun 2016 dengan harapan kehadiran badan ini menjadi tempat pelayanan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Pemalang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berkaitan dengan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil BKD Kabupaten Pemalang memiliki tugas menegakan disiplin pegawai dengan mengadakan pengawasan, pembinaan dan penjatuhan hukuman sesuai dengan perundang-undangan⁵. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS adalah peraturan mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi PNS apabila kewajiban tersebut tidak dilakukan sebagai mana mestinya⁶. Melalui peraturan ini pemerintah dapat mendidik, membina dan memberikan hukuman disiplin, kepada PNS yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan tugas dengan memberikan sanksi berupa hukuman disiplin. Pasal 1 angka (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS “setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja merupakan bentuk pelanggaran dalam peraturan ini”.

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kualitatif, dimana menghasilkan data yang bersifat deskriptif terhadap permasalahan yang dikaji baik kata-kata lisan maupun perbuatan. Pendekatan kualitatif sangat memperhatikan pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuan narasumber. Pendekatan kualitatif dapat memahami sudut pandang narasumber terhadap fokus kajian penelitian secara mendalam, dinamis dan menggali seluruh faktor yang melatarbelakangi permasalahan⁷. Pendekatan ini juga mengambil informasi dari kasus yang dihadapi di lapangan oleh Badan Kepegawaian Daerah sebagai penanggungjawab mengenai permasalahan disiplin PNS, dan PNS secara yang menjadi pelaku sekaligus pengawas kepada PNS lain dari tindakan disiplin PNS. Sumber data penelitian yang diambil meliputi sumber data primer dan data

⁴ 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* 4 (2016): 1–9.

⁵ Ni Ketut Ratih Purnama Sari, “Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,” 2010, 1–15.

⁶ Tedi Sudrajat Tedi Sudrajat, “Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian,” *Jurnal Dinamika Hukum* 8, no. 3 (2008): 213–20, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.77>.

⁷ Hanitijo Ronny, *Metode Penelitian Hukum Dan Yurimetri* (Jakarta: Ghalia Persada, 1994).

sekunder⁸. Sumber data primer didapat dari bahan hukum primer seperti peraturan Perundang-Undangan serta dokumen hukum yang berhubungan dengan disiplin PNS. Sementara data sekunder bersumber dari buku serta hasil kajian ilmiah baik artikel maupun jurnal. Selain kedua sumber tersebut penulis menambahkan sumber tersier seperti kamus, monograf serta brosur. Adapun data sekunder didapat dari informan dan responden yaitu Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, PNS baik formal maupun informal. Wawancara dilakukan dalam rangka mengajukan pertanyaan terbuka yang berhubungan agar memaksimalkan temuan yang ada dilapangan. Lokasi penelitian dalam kajian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang yang memiliki tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan disiplin PNS, serta kantor dinas-dinas lainnya. Jumlah responden yang akan diwawancarai sebanyak 3 orang dari kantor BKD Kabupaten Pemalang dan 6 orang dari dinas pemerintahan lainnya.

Masih ditemukannya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Pemalang. Laporan pada 2017 berdasarkan hasil evaluasi pada penyelesaian kasus kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Pemalang tercatat jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS yang dijatuhi hukum disiplin sebanyak 12 PNS, tahun 2018 sebanyak 13 PNS, tahun 2019 sebanyak 7 PNS. Penulis mengidentifikasi masalah yaitu bagaimana pelaksanaan disiplin PNS di Lingkungan Kabupaten Pemalang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS dan bagaimana kendala yang dihadapi birokrat dalam pelaksanaan disiplin PNS di Kabupaten Pemalang. Perihal demikian perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan disiplin PNS di Kabupaten Pemalang dan kendala yang terkait agar disusunnya sistem penegakan disiplin PNS yang lebih sesuai.

Hasil dan Pembahasan

Pemahaman PNS Di Kabupaten Pemalang Tentang Disiplin PNS

Sertifikat adalah surat tanda bukti hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c UUPA untuk hak atas tanah, hak pengelolaan, tanah wakaf, hak milik atas satuan rumah susun dan hak tanggungan yang masing-masing sudah dibukukan dalam buku tanah yang bersangkutan. Sertipikat tanah adalah bukti kepemilikan dan hak seseorang atas tanah. Sertifikat diterbitkan untuk kepentingan pemegang hak yang bersangkutan sesuai dengan data fisik dan data yuridis yang telah didaftar dalam buku tanah. Sertifikat hanya boleh diserahkan kepada pihak yang namanya tercantum dalam buku tanah yang bersangkutan sebagai pemegang hak atau kepada pihak lain yang dikuasakan olehnya. (Sovia Hasanah, S.H., 2017) Apabila sertipikat tanah tersebut hilang, maka pemilik hak dapat mengajukan permohonan ke kantor pertanahan untuk menerbitkan sertipikat pengganti. Pemegang hak harus terlebih dahulu melaporkan ke pihak kepolisian dan menerbitkan di media massa.

Disiplin PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat "*Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan*

⁸ Bungin Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Varian Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001).

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.” Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pemalang mendapatkan informasi atau pengetahuan mengenai disiplin PNS pada kegiatan Prajabatan yang dilakukan sebelum pengangkatan menjadi PNS. Prajabatan dilakukan dalam rangka memberi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan membentuk sikap dalam melaksanakan tugas kepegawaian secara profesional dengan etika pegawai sesuai kebutuhan instansi⁹. Kegiatan Prajabatan adalah diklat pelatihan yang dilakukan sebelum para CPNS dilantik menjadi PNS¹⁰. Masa pra jabatan diakui oleh PNS di kabupaten pemalang sangat efektif untuk memberikan pengertian mengenai disiplin PNS dan berbagai peraturan lainnya mengenai kepegawaian baik peraturan pusat maupun peraturan daerah di Pemalang. PNS di Kabupaten Pemalang sudah mengerti pentingnya disiplin PNS untuk kinerja PNS dalam bertugas dimana PNS adalah cerminan organisasi pemerintah sebagai pelayanan publik yang baik.

Penegakan Hukum Disiplin PNS Di Lingkungan Kabupaten Pemalang

Penegakan hukum disiplin PNS di Kabupaten Pemalang, penulis telah melakukan penelitian. Berdasarkan data yang penulis ambil ketika penelitian, jumlah PNS di Pemerintah Kabupaten Pemalang pada tahun 2021 yang mengacu pada laporan tahunan 2020 berjumlah 9.518. Pegawai laki-laki berjumlah 4.607 dan pegawai perempuan berjumlah 4.911. Disiplin PNS sangat penting dalam mewujudkan PNS yang memiliki integritas yang tinggi, profesionalitas kerja, dan bermoral. Terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas kepegawaian merupakan tujuan dari peraturan mengenai disiplin PNS. Selain hal tersebut peraturan disiplin PNS dapat mendorong PNS untuk produktif bertugas dalam lingkup sistem karier dan prestasi sehingga perlu dilakukan pengawasan yang ketat serta penegakan pelanggaran disiplin PNS¹¹.

Kabupaten Pemalang telah melakukan upaya penegakan hukum dalam penegakan disiplin PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Wawancara yang dilakukan dengan Bapak Soeleman S.H. terkait dengan penegakan disiplin PNS di Kabupaten Pemalang sudah merujuk peraturan. Tingkat kedisiplinan PNS di Kabupaten Pemalang secara umum sudah baik, dengan memperlihatkan jumlah yang menurun dari tahun 2020 sebesar 18 pelanggaran dan tahun 2021 sebesar 7 pelanggaran. Menurunnya jumlah kasus disiplin PNS dari tahun 2020 ke tahun 2021, menandakan tingkat kedisiplinan yang meningkat serta implementasi peraturan yang dengan hasil yang baik.

⁹ Sirajuddin Saleh, “Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai),” *Jurnal Ad’ministrare* 1, no. 1 (2014): 8–19.

¹⁰ Edi Rohaedi, “Penerapan Sanksi Terhadap Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kota Bogor,” *Jurnal Pakualam Law Review* 7, no. 2 (2021): 17–36.

¹¹ Tomi Jaffisa, Abdul Kadir, and Dumasari Harahap, “Peranan Camat Dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan,” *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal* 7, no. 2 (2018): 94, <https://doi.org/10.31289/jap.v7i2.1331>.

Tabel. 1 Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pemalang

No	Tahun	Jumlah Pelanggaran
1	2018	13
2	2019	7
3	2020	18
4	2021	7

Pelaksanaan penjatuhan hukum 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. Sebelum dilakukan penjatuhan hukum disiplin, pejabat yang berwenang harus memeriksa dengan teliti hasil pemeriksaan dan memperhatikan fakto-faktor apakah yang mendorong PNS dalam melakukan pelanggaran disiplin¹². Penjatuhan hukum disiplin juga harus mempertimbangkan dampak yang disebabkan oleh adanya pelanggaran disiplin dikarenakan meskipun faktor dan bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan sama, namun menimbulkan dampak yang berbeda maka tentu saja jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan berbeda pula¹³.

BKD Kabupaten Pemalang dalam penjatuhan disiplin memperhatikan mekanisme yang sesuai. Mekanisme tersebut harus melalui beberapa langkah terkebih dahulu yaitu adanya laporan tertulis, adanya bukti-bukti yang diberikan, pemanggilan kepada kepala unit kerja, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin. Pemeriksaan disiplin PNS dilakukan secara tertutup yang mana hanya dihadiri oleh PNS yang bersangkutan dan PPK atau tim pemeriksa. Jika PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin ringan dengan hukuman teguran lisan maka tetap ada pernyataan penulisan bahwa PNS mengakui telah melakukan pelanggaran dan berjanji untuk tidak mengulanginya kembali. Pemberian hukuman disiplin ringan juga ditulis di berita acara pemeriksaan (BAP). PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin wajib menjawab segala pertanyaan secara jujur dan bertanggungjawab.

Pemeriksaan PNS tersebut akan mempengaruhi pemberian hukuman disiplin PNS. Proses pemeriksaan juga mempertimbangkan perihal yang memberatkan dan yang meringankan PNS untuk dijatuhi hukuman disiplin. Perihal yang meringankan salah satunya yaitu PNS dapat bekerjasama dalam proses pemeriksaan, menjawab secara jujur, datang tepat waktu, dan belum pernah melakukan pelanggaran disiplin PNS¹⁴. Sementara perihal yang memberatkan yaitu bila mana PNS saat proses pemeriksaan tidak berperilaku baik, seperti tidak datang saat panggilan pemeriksaan,

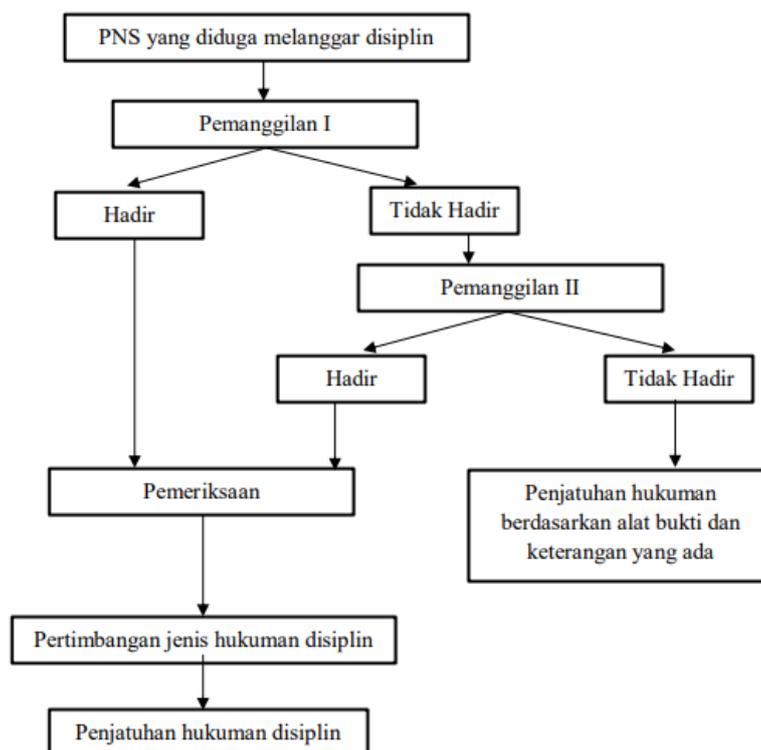
¹² Yarmanses and Endang Sulistyarningsih, "Implementasi Peraturan Disiplin Pns," *Administrasi Pembangunan* 2, no. 2 (2014): 115–226.

¹³ Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum* (Bandung: Offset Alumni, 19985).

¹⁴ Heri Kusmanto Ojak Murdani, "Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin PNS Terhadap Kepuasan Pelayanan Pada Kantor Regional VI BKN," *Jurnal Administrasi Publik* 2, no. 1 (2014): 101–15.

berusaha menghilangkan barang bukti, tidak berkata jujur dan sudah pernah tercatat dalam melakukan pelanggaran disiplin¹⁵. PNS juga dapat melakukan upaya hukum terhadap ketidakpuasan dari hukuman disiplin yang diberikan, dengan melakukan upaya administrasi. Upaya administrasi tersebut yaitu upaya keberatan dan banding administrasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Pasal 1 ayat (7) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2010 “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 Administrasi pada Pasal 1 ayat (8) “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”. Upaya Administrasi ini diatur dalam 4 Pasal 32 sampai Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2010¹⁶.

Adapun untuk seluruh alur penjatuhan hukuman disiplin, kesemuanya merujuk pada Peraturan Pemerintah No.53 Tentang Disiplin PNS, yang akan dijelaskan lebih mendalam sebagai berikut :



Sumber : Peraturan Pemerintah No.53 Tentang Disiplin PNS

¹⁵ Kumala, Oktavia. 2020. Kinerja Badankepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Dalam Penanganan Pelanggaran Disiplin PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Vol. 9 No. 1. Hlm. 56-59

¹⁶ Rafik, “Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.”

1. Faktor – Faktor Penyebab Pegawai Negeri Sipil Melakukan Pelanggaran Disiplin PNS

a. Rendahnya Kesadaran Kepala Instansi Mengenai Disiplin PNS

Faktor penghambat penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil selain karena ketidaktahuan akan kesadaran disiplin PNS oleh PNS tersebut, juga didorong ketidaktahuan kepada instansi atau unit kerja mengenai penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil¹⁷. Perihal ketidaktahuan kepala instansi menjadi permasalahan besar ketika tidak memahami penegaka disiplin PNS. Kasus-kasus pelanggaran disiplin ringan menjadi kasus yang sering terabaikan dikarenakan kepala instansi tidak mengetahui bahwa perihal tersebut merupakan jenis pelanggaran disiplin PNS. Kasus tersebut umumnya seperti meninggalkan tugas dinas untuk kepentingan pribadi, terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dll. Kasus-kasus seperti ini sudah dianggap wajar oleh kebanyakan PNS yang mana akhirnya tidak diberikan tindakan yang tegas, baik pembinaan maupun pemberian hukuman disiplin¹⁸. Kewajaran tersebut menjadikan hilangnya penegakan hukum dan menurunnya tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang akan berimbas negative terhadap kedinasan dan merugikan Negara.

b. Tidak Adanya Laporan Tertulis

Laporan tertulis dalam hukum adalah sebagai bukti bahwa adanya laporan mengenai pelanggaran disiplin PNS. Laporan tertulis adalah langkah pertama dalam menindak adanya kasus disiplin PNS. Tanpa adanya laporan PPK tidak dapat melakukan penegakan lebih lanjut mengenai pelanggaran disiplin PNS kecuali ditemukan langsung saat sidak. Upaya adanya laporan tertulis selain dilakukan untuk kebutuhan administrasi instansi juga sebagai bentuk meminimalisir *hoax* yang terjadi di masyarakat. Ketika banyak terjadi pembicaraan yang cukup sensitif mengenai pelanggaran disiplin PNS yang dilakukan oleh salah satu PNS di Kabupaten Pemalang, tanpa adanya laporan resmi, tidak dapat dilanjutkan ketahap pemeriksaan. Khawatirnya pembicaraan tersebut adalah pembicaraan tidak berdasar dan belum terbukti sehingga justru akan mengurangi kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan jika dilakukan upaya lainnya. BKD Kabupaten Pemalang membuka seluasnya jika ada laporan mengenai pelanggaran disiplin PNS dan akan menindak lanjuti secara cermat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2010.

Pelanggaran Disiplin PNS Terbanyak Pada 2021

Pelanggaran disiplin PNS yang pernah dilakukan di Lingkungan Kabupaten Pemalang sangat beragam. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai disiplin PNS di Kabupaten Pemalang, terdapat beberapa pelanggaran disiplin PNS yang sering dilakukan.

¹⁷ Sari, "Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil."

¹⁸ Situmorang Victor and Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994).

a. Perselingkuhan

Perselingkuhan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terbanyak pada tahun 2021. Pelanggaran disiplin PNS ini meliputi kasus kehidupan rumah tangga dari Pegawai Negeri Sipil, seperti Perselingkuhan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang mencatat kasus perselingkuhan paling banyak dilaporkan dalam tiga tahun terakhir ini dari 2019 hingga 2021. Perselingkuhan mengarah kepada perbuatan zina. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 tahun 1990 Perubahan Atas PP Nomor 10 tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil melarang perbuatan zina yang dilakukan oleh PNS. Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar Pasal 14 disebutkan dalam Pasal 15 pada PP yang sama yaitu hukuman disiplin berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penjatuhan disiplin berat yang sudah pernah dilakukan di Kabupaten Pemalang untuk kasus ini yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

b. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil jenis hukuman untuk PNS yang melanggar ketentuan absen kerja dikelompokkan dalam tiga jenis hukuman. Hukuman disiplin ringan diberikan kepada PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 hingga 15 hari kerja. Hukuman disiplin sedang diberikan kepada PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 16 hingga 30 hari kerja. Hukuman disiplin berat diberikan kepada PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 31 hingga 46 hari kerja. Bagi PNS di lingkungan Kabupaten pemalang untuk kasus pelanggaran disiplin tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah pernah terjadi dalam jenis hukuman ringan dan sedang, sementara untuk jenis hukuman berat belum pernah ada¹⁹.

c. Ikut serta dalam kegiatan pemilu

Larangan PNS ikut serta dalam dunia politik melanggar asas netralitas. Asas ini memberikan artian bahwa Aparatur Sipil Negara termasuk PNS dilarang memberikan kecondongan keberpihakan dalam segala bentuk kepada kepentingan siapapun. Pelanggaran terhadap netralisasi pemilu seperti menjadi tim sukses, ikut berkampanye secara terbuka maupun diam-diam, turut mempengaruhi masyarakat terhadap pilihannya dll. Pelanggaran terhadap netralisasi pemilu dalam mengintervensi birokrasi dalam politik sehingga birokrasi berjalan tidak netral. Perihal demikian tidak dibenarkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Larangan tersebut tercantum dalam Pasal 4 ayat (12) sampai ayat (15).

¹⁹ Oktaviani.J, "Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia," *Verstek* 51, no. 1 (2018): 51.

Penutup

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS adalah peraturan mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi PNS apabila kewajiban tersebut tidak dilakukan sebagai mana mestinya. Melalui peraturan ini pemerintah dapat mendidik, membina dan memberikan hukuman disiplin, kepada PNS yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan tugas dengan memberikan sanksi berupa hukuman disiplin. Sanksi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS meliputi sanksi ringan, sedang dan sanksi berat, perihal penjatuhan sanksi dilakukan sesuai dengan jenis pelanggaran. Dari ke 6 PNS yang dijadikan Informan, mereka mengetahui jenis disiplin PNS. Kabupaten Pemalang telah melakukan upaya penegakan hukum dalam penegakan disiplin PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Beberapa langkah yang harus ditempuh terlebih dahulu dalam penjatuhan hukuman disiplin yaitu adanya laporan tertulis, adanya bukti-bukti yang diberikan, pemanggilan kepada kepala unit kerja, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin. Dua faktor terbesar yang mendasari Pegawai Negeri Sipil melanggar disiplin PNS yaitu rendahnya kesadaran kepala unit kerja akan pemahaman disiplin PNS dan tidak adanya laporan tertulis mengenai disiplin PNS. Pelanggaran disiplin PNS yang sering dilakukan PNS di Kabupaten Pemalang pada 2021 yaitu perselingkuhan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dan ikut dalam kegiatan pemilu. Upaya Peningkatan Disiplin PNS Di Kabupaten Pemalang yaitu dengan mengadakan sosialisasi rutin mengenai disiplin PNS yang dilakukan 24 kali dalam satu tahun, pembentukan tim pemeriksaan untuk kasus disiplin khusus, pembentukan peraturan yang mendukung penegakan disiplin PNS di kabupaten pemalang.

Penulis mencoba memberikan saran terkait analisis terhadap permasalahan yang timbul dalam penegakan disiplin PNS di Kabupaten Pemalang. Kabupaten Pemalang tersendiri mendapat angka pelanggaran disiplin paling banyak terhadap kasus pribadi khususnya kasus rumah tangga. Seperti kasus perselingkuhan tercatat sudah menjadi kasus mayoritas dalam beberapa tahun belakang, oleh karena itu pemerintah dapat bekerjasama dengan BKD untuk memberikan pendidikan moral terhadap kasus-kasus disiplin yang menyangkut kepentingan pribadi PNS. Pemerintah dapat membuat instrument hukum mengenai pendidikan pernikahan atau rumah tangga bagi PNS dan pasangannya yang dilakukan pada masa CPNS dan berlaku wajib bagi seluruh CPNS. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa prajabatan sangat efektif dalam memberikan pemahaman mengenai disiplin PNS. Penulis berpendapat jika dilakukan pendidikan pernikahan atau rumah tangga bagi CPNS dan pasangannya, tentu nantinya akan berdampak positif bagi keberlangsungan rumah tangga PNS sehingga berdampak bagi menurunnya kasus disiplin PNS. BKD Kabupaten Pemalang bersama Kepala Unit Kerja dapat melakukan pembinaan secara insentif dan berkala dalam pelanggaran disiplin PNS baik ringan, sedang dan berat.

Referensi

BUKU

- Burhan, Bungin. (2001), *Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Varian Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moenir, A.S. (1983), *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: PT. Gunung Agung, 1983.
- Ronny, Hanitijo. (1994), *Metode Penelitian Hukum Dan Yurimetri*, Jakarta: Ghalia Persada
- Satjipto, Raharjo. (19985), *Ilmu Hukum*, Bandung: Offset Alumni
- Slamate, Wiyono. (2013), *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional 1 Badan Kepegawaian Daerah (BKN)*, Yogyakarta: Kanreg 1 BKN Yogyakarta
- Victor, Situmorang, and Jusuf Juhir. (1994), *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Pius, Partanto, and Dahlan Barry. (2001), *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola

JURNAL ILMIAH

- Herdin, Radeng (2016). Penerapan Peraturan Disiplin PNS Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Jurnal Tomalebbi*, 3(1), 44–51.
- Jaffisa, Tomi, Abdul Kadir, and Dumasari Harahap (2018). Peranan Camat Dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(20), 94-110. <https://doi.org/10.31289/jap.v7i2.1331>.
- Kololi, Rumondang (2018). Implementasi Kebijakan Disiplin PNS Pada Pemerintah Kecamatan Kao Utara Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 1–8.
- Merry, Tirie (2013). Efektivitas Penerapan Disiplin PNS Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Di Kantor Kecamatan Tomohon Utara. *Jurnal Governance*, 5(1), 5–24.
- Ojak Murdani, Heri Kusmanto (2014). Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin PNS Terhadap Kepuasan Pelayanan Pada Kantor Regional VI BKN. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 101–15.
- Oktaviani.J (2018). Kedudukan Dissenting Opinion Sebagai Upaya Kebebasan Hakim Untuk Mencari Keadilan Di Indonesia, *Jurna Verstek*, 51(1), 51-61.
- Rafik, Mohammad (2016). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 4(1), 1–9.
- Rohaedi, Edi (2021). Penerapan Sanksi Terhadap Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kota Bogor, *Jurnal Pakualam Law Review*, 7(2), 17–36.
- Saleh, Sirajuddin (2014). Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai), *Jurnal Ad'ministrare* 1(1), 8–19.
- Sari, Ni Ketut Ratih Purnama (2010). Pelaksanaan Penjatuhan Sanksi Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Di Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Kertha Negara*, 7(5), 1–15.
- Simatupang, James Haryando, Dg. Pabalik, and Siti Nurchasanah (2018). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 44–51.
- Tedi Sudrajat, Tedi Sudrajat (2008). Problematika Penegakan Hukuman Disiplin Kepegawaian, *Jurnal Dinamika Hukum*, 8(3), 213–20. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2008.8.3.77>.
- Yarmanses, and Endang Sulistyaningsih (2014). Implementasi Peraturan Disiplin PNS, *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2(2), 115–226.