

## **PENERAPAN SANKSI TERHADAP PELANGGARAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAH KOTA BOGOR**

**Edi Rohaedi\*, Hasan Basri\*\*, Nandang Kusnadi\*\*\***

Fakultas Hukum Universitas Pakuan  
Jalan Pakuan No. 1 Bogor 16143

E-mail: edi.rohaedi@unpak.ac.id, hasanbasri@gmail.com, nandangkusnadi00@gmail.com

Naskah diterima : 14/06/2021, revisi : 30/06/2021, disetujui 02/07/2021

### **Abstrak**

*Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas. Pengaturan dan penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pemerintah Daerah Kota Bogor diatur dengan Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 16 Tahun 2016 tentang Kinerja Dan Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor sebagai penjabaran dan pedoman lebih lanjut terhadap ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum yang didasarkan pada wewenang yang jelas, mekanisme yang benar dan atas pertimbangan objektif terhadap pelanggaran yang dilakukan, selain itu pula dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin. Kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kota Bogor dalam penerapan sanksi disiplin, yaitu kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya, kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta masih rendahnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selaku Aparatur Sipil Negara.*

**Kata Kunci : Sanksi, Pelanggaran Disiplin, Pegawai Negeri**

### **Abstract**

*In order to maintain the authority of civil servants, as well as to realize civil servants as clean and authoritative Government Apparatus, a set of disciplinary regulations containing the points of obligation, prohibition and sanctions if an obligation is not obeyed or there is a violation in carrying out the task. The regulation and application of disciplinary sanctions against Civil Servants (PNS) in the Bogor City Government is regulated by Bogor Mayor Regulation No. 16 of 2016 concerning Performance and Discipline of Employees in the Bogor City Government*

*Environment as a further description and guideline to the provisions in Government Regulation No.53 of 2010 on Discipline of Civil Servants which is a guideline for officials authorized to punish and provide certainty in imposing disciplinary penalties. Similarly, the limitation of authority for authorized officials to punish is based on clear authority, correct mechanisms and on objective consideration of violations committed, in addition to considering the factors that encourage or cause the Civil Servant to commit disciplinary violations. Obstacles faced by the Bogor City Government in the application of disciplinary sanctions, namely the lack of professionalism and responsibility of civil servants in carrying out their duties, the lack of strict sanctions given by authorized officials and the low discipline of civil servants in carrying out their duties and obligations as civil servants.*

**Keywords :** *Sanctions, Discipline Violations, Civil Servants*

## **A. Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai profesi berkedudukan menjadi unsur aparatur sipil negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugas sesuai dengan kewajibannya serta berperan sesuai dengan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur sipil negara juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan–ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur sipil negara, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Masih banyak ditemukan PNS yang tidak disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran untuk penyelesaian tugas, meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan, masih adanya oknum yang melakukan korupsi, kolusi. serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tidak ada kepedulian dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, sehingga secara tidak langsung menimbulkan kegiatan pada instansi tersebut tidak optimal. Permasalahan kedisiplinan inilah yang menuntut pemerintah untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara).

Ketegasan dari Pejabat yang berwenang dan/atau Pejabat Pembina Kepegawaian sangat diharapkan dalam memberikan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang melakukan pelanggaran disiplin, baik sebagai bentuk pembinaan, pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara.

Reformasi di bidang kepegawaian ditandai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Kemudian diikuti

dengan berbagai peraturan pelaksanaan, baik yang berupa Peraturan Pemerintah (PP) maupun dalam bentuk peraturan perundang-undangan lainnya.

Dalam perkembangannya walaupun Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah dinyatakan tidak berlaku dan telah diganti melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, akan tetapi ketentuan yang berkenaan dengan disiplin bagi pegawai negeri sipil dalam pelaksanaannya masih mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih tetap berlaku, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 139 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil mutlak diperlukan untuk dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, tingkat dan jenis hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menetapkan hukuman, tatacara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin, upaya administratif, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum yang didasarkan pada wewenang yang jelas, mekanisme yang benar dan atas pertimbangan obyektif terhadap pelanggaran yang dilakukan, selain itu pula dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Pengaturan dan penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pemerintah Daerah Kota Bogor diatur dengan Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 16 Tahun 2016 tentang Kinerja Dan Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor sebagai penjabaran dan pedoman lebih lanjut terhadap ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dihadapi. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku, penelitian, jurnal, serta sumber tulisan lainnya yang relevan.

Pengumpulan bahan hukum di atas dilakukandengan cara studi dokumen, yaitu mengkaji, menelaah dan mempelajari bahan-bahan hukum yang ada kaitannya dengan penelitian ini.<sup>1</sup>

## C. Analisis dan Pembahasan

### 1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Sebelum membahas mengenai Pegawai Negeri Sipil, diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai subyek hukum kepegawaian yaitu Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), disebutkan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kemudian dalam Pasal 1 angka 3 dijelaskan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat (PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam rumusan tersebut sangat jelas bahwa pegawai ASN ada 2 (dua) yang terdiri dari Pegawai Negei Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal ini ditentukan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selanjutnya dalam Pasal 7 dijelaskan mengenai status, sebagai berikut :

- (1) Pegawai Negei Sipil (PNS) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional,
- (2) sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Pembina Kepegawaian sesuai kebutuhan Instansi Pemerintah.

Berarti dengan ketentuan tersebut, kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki kedudukan yang sama yaitu sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara, akan tetapi jika ditinjau dari status ternyata terdapat adanya perbedaan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari status PNS merupakan pegawai tetap dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berstatus sebagai pegawai dengan perjanjian kerja dalam artian sama dengan pegawai dengan status pegawai kontrak. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan yang dirumuskan pada Pasal 7 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 13.

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.<sup>2</sup>

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, Presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara.<sup>3</sup>

Selain dari definisi yang ditentukan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, artinya di samping pengertian tersebut ada pula pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu, pengertian tersebut terdapat pada :

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana mengenai kejahatan jabatan. Menurut Pasal-Pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang disertai suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara, jadi, orang yang disertai suatu jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia dianggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus untuk kejahatan yang dilakukannya.
- b. Ketentuan Pasal 92 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, di mana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

## 2. Pengaturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Pasal 14 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam peraturan tersebut, oleh Badan

---

<sup>2</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), hlm. 478.

<sup>3</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, (Jakarta : Bina Aksara, 1982) hlm. 12.

Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.<sup>4</sup>

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya dan manusia lainnya, bahkan alam sekitarnya. Dalam pembelajaran dikenal dengan sebutan mental discipline. Mental discipline adalah teori yang latihan khususnya menghasilkan perbaikan fungsi atau perbaikan umum pada kemampuan mental (*mental ability*).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu sebagai berikut:

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa mengenai disiplin PNS diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah, yang ternyata dalam pelaksanaannya masih mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah : Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.<sup>5</sup>

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Pegawai Negeri Sipil selaku pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dalam pelaksanaannya ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010,

---

<sup>4</sup>Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Yogyakarta: Education, 2012), hlm 112.

<sup>5</sup>Dwi Heri Sudaryanto, S.Kom, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, (Jakarta : Jurnal Swara Patra, Vol. 4 No. 3, 2014, hlm. 29.

dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman (sanksi) disiplin.

Tujuan hukuman (sanksi) disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil sebagai pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman (sanksi) disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin PNS, baik di dalam maupun diluar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar peraturan disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban.

Berdasarkan Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Terhadap Pegawai Negeri Sipil sebagai Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran atas kewajiban-kewajiban sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, dikenakan hukuman (sanksi) sesuai dengan perbuatan yang dilakukannya.

Ada beberapa tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

- 1) Teguran lisan. Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin;
- 2) Teguran tertulis Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin;
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Aparatur Sipil Negarayang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman disiplin sedang terdiri dari :

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya;
- 2) Penurunan gaji sebesar satukali kenaikan gaji berkala paling lama satu Tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri sipil yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula. Masa penurunan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin;
- 3) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan

c. Hukuman Disiplin Berat

- 1) Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu Tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu Tahun dikembalikan pada pangkat semula.;
- 2) Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan;
- 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usiapensiun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun;
- 4) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada

PNS tersebut tidak diberikan hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin :
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas
  - c. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing dan untuk Pegawai Negeri Sipil pada Pelaksana adalah Sekretaris Jenderal, kecuali jenis hukuman disiplin:
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentian annya berada di tangan Presiden.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin:
  - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
  - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten atau Kota, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
5. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan atau dipekerjakan pada Negara Sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, sepanjang mengenai jenis hukuman disiplin berupa:
  - a. Teguran lisan,

- b. Teguran tertulis,
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis, dan
- d. Pembebasan dari jabatan.

Untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain di lingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

### 3. Penerapan Sanksi Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor

Kedudukan hukum seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang-undangan kepegawaian dan berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil yang sedang aktif melaksanakan tugasnya maupun Pegawai Negeri Sipil yang sudah tidak aktif melaksanakan tugasnya. Peraturan Perundang-undangan tersebut menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-larangan serta cara memperoleh hak-haknya.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, akan tetapi pada saat Undang-undang ini berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparat pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Dalam Sanksi Administrasi, sasaran penerapannya ditujukan pada perbuatan, prosedur sanksi administrasi dapat dilakukan secara langsung oleh pemerintah, tanpa melalui peradilan.

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Iman Nuryaman., Kasubid Penghargaan Dan Disiplin Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, pada tanggal 17 Maret 2020, mengatakan bahwa :<sup>6</sup>

*“Keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil belum dapat merubah perilaku buruk para PNS secara keseluruhan, terkesan*

---

<sup>6</sup> Iman Nuryaman, Kasubid Penghargaan Dan Disiplin Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, *Wawancara*, 17 Maret 2020.

*PNS acuh atau tidak peduli pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ada mereka malah acuh dengan PP tersebut. Hal itu karena tidak adanya tindakan hukum yang tegas yang dilakukan oleh para pejabat yang seharusnya memberikan hukuman. Padahal pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 ini juga dicantumkan hukuman juga bisa dikenakan terhadap pejabat yang seharusnya memberikan hukuman, tetapi tidak menjatuhkan hukuman terhadap anak buahnya yang telah melakukan pelanggaran”.*

Menurut analisa penulis bahwa sanksi disiplin Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kota Bogor itulah sanksi administrasi. Sanksi administrasi dalam penerapannya ditujukan pada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, prosedur sanksi administrasi dapat dilakukan secara langsung oleh pemerintah, tanpa melalui peradilan.

Adapun Pejabat yang memiliki wewenang untuk menjatuhkan sanksi disiplin adalah atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dimana sanksi disiplin dan sanksi administrasi dalam penerapannya berupa teguran lisan, teguran tertulis.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, Penjatuhan Sanksi Untuk Pembinaan Disiplin Tahun 2019 bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Bogor dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 : Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS Tahun 2019 di Lingkungan Pemerintahan Kota Bogor**

No	Uraian	Jenis Pelanggaran	Jumlah
1	Teguran Lisan	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;	53
2	Teguran tertulis	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja;	3
3	Penurunan gaji berkala selama 1 tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;	2

4	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;	1
5	Penurunan Gaji Berkala selama 1 (satu) Tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;	2
6	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;	2
7	Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja;	1
8	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tigapuluh) hari kerja;	1
9	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerjatanpa alasan yang sah selama 31(tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;	5
10	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	Melakukan perbuatan berupa melanggar Kode Etik PNS Kota Bogor, melanggar kewajiban sebagai PNS, dan melanggar kewajiban PNS Satpol PP	1
11	Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja;	6

12	Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS	melanggar kewajiban PNS "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih; dan Melakukan ancaman kekerasan memaksa anak melakukan persetujuan dengannya dilakukan oleh tenaga kependidikan	2
<b>Jumlah</b>			<b>79</b>

**Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, Mei 2020 Kota Bogor Tahun 2019**

Dari data tersebut diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 terdapat 79 orang yang dijatuhkan sanksi untuk pembinaan disiplin yang disebabkan karena Pegawai Negeri Sipil tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran tersebut adalah pelanggaran terhadap kewajiban selaku Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara). Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Iman Nuryaman., Kasubid Penghargaan Dan Disiplin Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, pada tanggal 20 Februari 2020, pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS dalam kategori, ringan, sedang dan berat yaitu :

*“Pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam kategori ringan yaitu biasanya PNS pulang sebelum jam kerja berakhir tanpa alasan yang sah, PNS membolos lama, misalnya menambah libur setelah hari libur lebaran tanpa alasan yang sah dan PNS nongkrong di kantin pada jam kerja.”*

Sesuai dengan peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 bahwa hukuman disiplin ringan terhadap pelanggaran dalam kategori ringan seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 8 angka 9 dalam Peraturan Pemerintah ini, yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :

- a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja;
- b. Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai 10 hari kerja;
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai 15 hari kerja.

*“Pelanggaran PNS dalam kategori sedang adalah ketika PNS yang telah menerima hukuman disiplin ringan, namun masih tetap mengulangi perbuatan yang sama berupa pelanggaran dalam kategori ringan berulang kali tanpa mengindahkan hukuman disiplin ringan yang telah dijatuhkan sebelumnya kepada PNS yang bersangkutan. Pada akhirnya PNS ini menerima penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, atau penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun”*

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 bahwa hukuman disiplin sedang terhadap pelanggaran disiplin dalam kategori sedang seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 9 angka 11 dalam Peraturan Pemerintah tersebut, yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 sampai dengan 20 hari kerja;
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 sampai 25 hari kerja; dan
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 sampai dengan 30 hari kerja.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 bahwa hukuman disiplin berat terhadap pelanggaran disiplin dalam kategori berat seperti pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur pada Pasal 10 angka 4 yaitu menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dijatuhkan sanksi disiplin di Pemerintah Kota Bogor, belum sepenuhnya melaksanakan kewajibannya sebagai PNS dan mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun proses pelaksanaan penjatuhan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bogor. Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Iman Nuryaman., Kasubid Penghargaan Dan Disiplin Badan Kepegawaian Dan Pengemebnagan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, pada tanggal 20 Februari 2020, yaitu :<sup>7</sup>

#### 1. Pemanggilan

Sebelum Pegawai Negeri Sipil dijatuhkan Sanksi Disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang di duga melakukan Pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa, apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan yang kedua, apabila pada tanggal pemeriksaan, pemanggilan kedua PNS yang diduga melakukan pelanggaran tidak hadir maka dilakukan pemanggilan ketiga dan apabila pemanggilan ketiga tidak hadir maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Dalam proses pemanggilan terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bogor, tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

#### 2. Pemeriksaan

Sebelum Pegawai Negeri Sipil dijatuhi sanksi disiplin, setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan yang dimaksud adalah dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam berita acara. Khusus untuk pelanggaran disiplin dengan ancaman hukuman

---

<sup>7</sup> Ibid

disiplin sedang, dapat dibentuk Tim pemeriksa. Tim pemeriksa yang dimaksud adalah atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.

Dalam proses pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bogor, telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 24 dan Pasal 25.

### 3. Penjatuhan hukuman disiplin

Sebelum PNS tersebut dijatuhkan sanksi disiplin. Badan Kepegawaian Daerah Kota Bogor mengadakan rapat yang membahas penjatuhan sanksi disiplin untuk menghindari kesewenang-wenangan, rapat tersebut dipimpin oleh Wali Kota apabila hukuman disiplin berat berupa pemecatan, yang dihadiri oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Bogor, atasan langsung, tim periksa, dan seluruh yang terkait dalam penjatuhan sanksi disiplin. Namun di dalam penjatuhan sanksi disiplin di Pemerintah Kota Bogor, masih ada pengaruh situasi politik yang dimana masih sarat akan nepotisme sehingga masih terkesan memilih dalam penjatuhan sanksi disiplin ketika pelanggar adalah seorang yang memiliki link keatas ataupun mempunyai keluarga yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, maka hukuman yang dihasilkan lebih ringan dari pelanggaran yang dilakukan.

Dalam proses penjatuhan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin Di Pemerintah Kota Bogor, belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Karena dari hasil wawancara dengan narasumber, penulis dapat mengetahui bahwa di Pemerintah Kota Bogor masih mempertimbangkan dan memberikan toleransi terhadap sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, sehingga hukuman yang dihasilkan lebih ringan dari pelanggaran yang dilakukan.

### 4. Penyampaian keputusan hukuman disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin, disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum, penyampaian keputusan hukuman disiplin paling lambat 14 hari kerja sejak keputusan itu ditetapkan.

Dalam proses penyampaian keputusan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Bogor, telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Di Pemerintah Kota Bogor juga belum sepenuhnya melaksanakan penjatuhan sanksi disiplin dimana masih ada atasan yang tidak menjatuhkan sanksi disiplin kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin.

Bapak Iman Nuryaman., Kasubid Penghargaan Dan Dsiplin Badan Kepegawaian Dan Pengemebnagan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, pada tanggal 20 Februari 2020, mengemukakan:<sup>8</sup>

*“Disebabkan, karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan langsung, yang dimaksud dengan pembiaran disini adalah dimana atasan tersebut mengetahui bahwa adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya tetapi dia tidak memberikan teguran atas perbuatannya. Dengan alasan, atasan langsung di instansi*

<sup>8</sup> Ibid

*tersebut tidak memahami tentang kewenangan yang diberikan untuk menjatuhkan sanksi disiplin sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.”*

Apabila dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 21 yakni :

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
- (2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin atasannya;
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
- (4) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa atasan langsung tersebut tidak mengikuti ketentuan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Bogor, belum sepenuhnya mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **4. Faktor penghambat pelaksanaan sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor**

Dalam pelaksanaan penjatuhan sanksi administrasi di Pemerintah Kota Bogor, adapun faktor-faktor yang menghambatan jalannya penjatuhan sanksi administrasi tersebut yakni :

1. Disebabkan karena adanya pembiaran yang dilakukan oleh atasan, yang dimaksud dengan pembiaran disini adalah dimana atasan tersebut mengetahui bahwa adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh bawahannya tetapi dia tidak memberikan teguran atas perbuatannya. Dengan alasan, atasan langsung di instansi tersebut tidak memahami tentang kewenangan yang diberikan untuk menjatuhkan sanksi disiplin sebagaimana ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.

Apabila dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada Pasal 21 yakni :

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
  - (2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin atasannya;
  - (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
  - (4) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
2. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya dan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin.

3. Situasi politik, situasi politik sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi, sebab dalam pemerintah Kota Bogor, masih sarat akan adanya nepotisme, sehingga masih terkesan memilih dalam penjatuhan sanksi disiplin, ketika pelanggar adalah seorang yang memiliki hubungan dengan atasan ataupun mempunyai keluarga yang menduduki jabatan pimpinan tinggi maka hukuman yang dihasilkan lebih ringan dari pelanggaran yang dilakukan.
4. Kendala yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah (Aparatur Sipil Negara) adalah kurangnya profesionalisme dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil dalam menyelenggarakan tugasnya, kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang serta masih rendahnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara).

#### **D. Kesimpulan**

Pengaturan dan penerapan sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Kota Bogor telah diatur dengan Peraturan Walikota Bogor Nomor 16 Tahun 2016 tentang Kinerja Dan Disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor sebagai penjabaran lanjut terhadap ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi dalam pelaksanaan penerapan sanksi disiplin terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bogor belum sepenuhnya mengikuti ketentuan sanksi disiplin yang diatur dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan penerapan sanksi disiplin di lingkungan Pemerintah Kota Bogor disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya masih adanya pembiaran terhadap Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang melakukan pelanggaran disiplin oleh atasan atau pejabat yang berwenang terhadap Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) yang bersangkutan, kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan kewajibannya, dan situasi politis sering menjadi penghambat dalam penjatuhan sanksi.

Untuk meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) di lingkungan Pemerintah Kota Bogor, perlu juga memberikan penghargaan (*Reward*) yang tidak harus selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai pegawai yang teladan. Berdasarkan hal itu, otomatis pegawai lainnya pun akan ikut terpacu untuk selalu menjadi lebih baik, sementara bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi yang setimpal.

#### **E. Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Pakuan Bogor, dan kepada Pengelola Jurnal Pakuan Law Review, sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini dengan baik.

#### **F. Biodata Penulis**

Edi Rohaedi, lahir di Sukabumi 24 Agustus 1965. Mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada tahun 1990 dari universitas Pakuan Bogor dan mendapatkan Gelar Magister Hukum dari Pascasarjana Program Studi Ilmu Hukum Universitas Airlangga Surabaya pada tahun 2005. Edi Rohaedi mengajar ilmu hukum untuk mata kuliah Hukum Administrasi Negara, Hukum Acara PTUN, Tanggungjawab Negara dan Pemerintahan, dan Pendidikan Latihan Kemahiran Hukum (PLKH) Moot Court Peradilan Tata Usaha Negara.

Hasan Basri, lahir di 21 Juni 1965. Mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada tahun 2000 dari universitas Pakuan Bogor dan mendapatkan Gelar Magister Hukum dari Pascasarjana Universitas pakuan pada tahun 2015. Hasan Basri mengajar ilmu hukum untuk mata kuliah Hukum Kepegawaian, Hukum Pemerintahan Daerah, Hukum Lembaga Negara, dan Hukum Konstitusi. Nandang Kusnadi, lahir di Bogor 6 Mei 1967. Mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada tahun 1998 dari universitas Pakuan Bogor dan mendapatkan Gelar Magister Hukum dari Pascasarjana Universitas pakuan pada tahun 2012. Nandang Kusnadi mengajar ilmu hukum untuk mata kuliah Hukum Perselisihan, Hukum Jasa Konstruksi, Hukum Kontrak, dan Pendidikan Latihan Kemahiran Hukum Moot Court Peradilan Perdata dan Agama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Faisal, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta: Education, 2012.
- Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta : Bina Aksara, 1982.
- Nuryaman, Iman, Kasubid Penghargaan Dan Dsiplin Badan Kepegawaian Dan Pengemebangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor, *Wawancara*, Bogor 17 Maret 2020.
- Poerwadarminta, W.J.S., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986
- Soerjono Soekanto, et al., *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke – 11. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Soetrisno, *Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Era Otonomi Daerah*, Yogyakarta:Raja Pustaka, 2008, hlm. 26.
- Sudaryanto, Dwi Heri, *Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, (Jakarta : Jurnal Swara Patra, Vol. 4 No. 3, 2014, hlm. 29.