



EFEKTIVITAS PENEGAKAN DISIPLIN TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI (STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TANJUNGBALAI)

Nurhalimah Simorangkir¹⁾, Rahmat²⁾

¹⁾Fakultas Hukum Universitas Asahan

²⁾Fakultas Hukum Universitas Asahan

email: ¹⁾rahmathidayah2585@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Sebagai badan organisasi yang membidangi tentang kepegawaian di daerah tentunya peran kinerja dari badan kepegawaian daerah sangat diharapkan untuk menggawai seluruh pegawai yang bekerja di dalam lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Tanjungbalai. Kedisiplinan pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawian Daerah Kota Tanjungbalai di lihat dari kinerja pegawai negeri sipil, apakah pelanggaran disiplin akan diberikan sanksi yang telah ditetapkan pada peraturan dan perundang-undangan di Indonesia ataukah kepada aparatur memiliki kinerja yang baik akan diberikan penghargaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (yuridis empiris) adalah jenis penelitian hukum sosiologi dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran dilingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai dan bagaimana efektifitas penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Seluruh pegawai negeri sipil di masing-masing perangkat daerah pada Pemerintah Kota Tanjungbalai, diawasi oleh badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dimana fungsi dan tugas salah satunya adalah tentang penegakan kedisiplinan terhadap seseorang atau sekelompok pegawai negeri sipil sengaja atau tanpa sengaja terjadi kesalahan dalam pekerjaannya.

Kata Kunci : Penegakan, Disiplin, Terhadap, PNS.

ABSTRACT

As an organizational body in charge of staffing in the region, of course, the role of the performance of the regional personnel agency is expected to employ all employees who work within the Tanjungbalai City Government. Discipline of civil servants by the Regional Employment Agency of Tanjungbalai City is seen from the performance of civil servants, whether disciplinary violations will be given sanctions that have been set in the laws and regulations in Indonesia or the apparatus with good performance will be rewarded. This research is empirical legal research (empirical juridical) is a type of sociological legal research and can also be referred to as field research, namely examining applicable legal provisions and what is happening in reality in society. The formulation of the problem in this study is how to enforce discipline against Civil Servants who commit violations within the Tanjungbalai City Government and how effective is the disciplinary enforcement of Civil Servants within the Tanjungbalai City Government by the Tanjungbalai City Civil Service Agency. All civil servants in each regional apparatus in the Tanjungbalai City Government are supervised by the Tanjungbalai City Regional Personnel Agency where one of the functions and duties is to enforce discipline against a person or group of civil servants intentionally or unintentionally making mistakes in their work.

Keywords: Enforcement, Discipline, Against, Civil Servants.



1. PENDAHULUAN

Keberadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dalam menjalankan semua agenda pemerintah dalam menuju keberhasilan program kerja pemerintah sangat dibutuhkan perannya, disebabkan Pegawai Negeri Sipil merupakan ujung tombak dalam mengimplementasikan semua kebijakan pemerintah yang telah tersusun dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau APBN atau rencana program jangka menengah dan jangka panjang atau RPJMP daerah provinsi atau kabupaten / kota. Pegawai Negeri Sipil berhasil menjalankan tugas dan kewajibannya maka negara atau pemerintah sebagai pemegang kekuasaan akan berhasil dalam menjalankan program kerja yang telah ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas tentunya terikat pada segala peraturan dan perundang-undangan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara.¹ Hal ini dilakukan agar semua unsur aparatur sipil negara ataupun pegawai negeri sipil berjalan dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Melakukan tugas dan kewenangan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan oleh negara harus bisa dipertanggungjawabkan kepada negara, serta setiap pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaannya harus dilakukan dengan disiplin kerja.

Pengaturan hukum tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil terjabar pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan hukum tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil adalah sebagai kesanggupan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil guna mamatuhi segala kewajiban yang telah ditetapkan dan harus menghindari setiap larangan yang tetapkan oleh aturan peraturan serta perundang-undangan yang ada di Indonesia serta mematuhi peraturan yang ada pada kedinasan serta jika tidak dapat mentaati atau melakukan pelanggaran maka akan diberi sanksi penjatuhan hukuman disiplin.

Penegakan disiplin pegawai negeri sipil tentunya diharapkan sangat diperlukan sebagai upaya agar kinerja semakin meningkat dari semua pegawai negeri sipil guna melaksanakan tugas serta kewenangannya yang diberikan oleh negara. Kedisiplinan pegawai mutlak dilakukan sebagai wujud tanggungjawab sebagai aparatur sipil negara. Namun masih ada pegawai negeri sipil terlihat melakukan aksi pelanggaran kedisiplinan yang mereka perbuat. Perbuatan ketidakdisiplinan ini mulai pelanggaran ringan sampai pelanggaran berat seperti adanya tindakan pidana yang dilakukan pegawai negeri sipil baik ketika saat dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil atau pada saat diluar jam kantor namun secara pribadi seorang pegawai negeri sipil tidak bisa terpisah seseorang tersebut sebagai warga masyarakat dan pada saat itu seseorang tersebut statusnya sebagai pegawai negeri sipil.

Kota Tanjungbalai merupakan salah satukota pelabuhan di Sumatera Utara yang memiliki perekonomian strategis yaitu penghasil ikan laut dan sebagai pelabuhan penyeberangan

¹ dkk Philipus, M, Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, ed. Gadjah Mada University Press, 1994.



antara Indonesia dengan Malaysia dimana penyeberangan didominasi oleh para Tenaga Kerja Indonesia. Kota Tanjungbalai yang dikelilingi oleh Kabupaten Asahan dimana dalam sejarah sebelum menjadi Kota yang memiliki pemerintah daerah sendiri (dulu disebut sebagai kota madya), Kota Tanjungbalai merupakan Ibu Kota Kabupaten Asahan yang kemudian berpindah di Kota Kisaran. Pemerintah Daerah Kota Tanjungbalai dalam melayani kepentingan masyarakat dan menjalankan program pemerintah pusat dan pemerintah daerah sendiri tentunya harus memiliki personel aparatur pemerintah. Pembentukan perangkat daerah yang terbentuk dalam kerangka organisasi perangkat daerah di Pemerintahan Daerah Kota Tanjungbalai sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai.

Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai yang dibentuk adalah Sekretariat Daerah merupakan type B, Sekretariat DPRD Kota merupakan type C, dan Inspektorat Daerah Kota merupakan type B. Kemudian pembentukan 20 Dinas Daerah Kota, dimana Dinas Daerah Kota type A berjumlah 4, Dinas Daerah Kota type B berjumlah 11 dan Dinas Daerah Kota berjumlah 5. Pembentukan Badan Daerah Kota ada 3 yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah bertipe A, Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah type B dan Badan Kepegawaian Daerah type B. Kecamatan yang merupakan perangkat daerah dan dibentuk dibawahnya kelurahan sebagai pembantu kecamatan, Pemerintah Kota Tanjungbalai membentuk kecamatan

seperti Kecamatan Kecamatan Datuk Bandar merupakan type B memiliki 5 kelurahan, Kecamatan Datuk Bandar Timur type B memiliki 5 kelurahan, Kecamatan Tanjungbalai Selatan type B memiliki 6 kelurahan, Kecamatan Tanjungbalai Utara type B memiliki 5 kelurahan, Kecamatan Sei Tualang Raso type B memiliki 5 kelurahan dan Kecamatan Teluk Nibung type B memiliki 5 kelurahan.

Sebagai kota yang strategis tentunya posisi para aparatur pemerintah daerah sangat dituntut agar dalam melaksanakan tugas serta kewenangannya secara baik dan melaksanakannya dengan benar sesuai peraturan dan perundang-undangan yang diterapkan di Indonesia, baik itu sebagai aparatur pemerintah pusat maupun aparatur pemerintahan yang berada di Pemerintahan Kota Tanjungbalai. Aparatur sipil negara atau pegawai negeri sipil Pemerintahan Kota Tanjungbalai dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya dituntut memiliki disiplin, dimana Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai sesuai Peraturan Walikota Tanjungbalai dengan Nomor 51 Tahun 2016 tentang ketentuan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai memiliki tugas untuk menegakkan disiplin para pegawai yang bekerja di Pemerintahan Kota Tanjungbalai. Pemerintahan Daerah Kota Tanjungbalai dalam melaksanakan pendataan seluruh data-data pegawai negeri sipil yang bekerja ataupun tidak bekerja dengan alasan tertentu dilingkungan Pemerintahan Daerah Kota Tanjungbalai berada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, dimana status



kelembagaan atau instansi pemerintah daerah ditetapkan oleh walikota. Sebagai instansi pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai melaksanakan tugas sebagai pendataan pengangkatan, pemindahan dan pemecatan status pegawai negeri sipil dan tentunya pendataan status kepegawaian lainnya seperti pemberian masa cuti belajar bagi seorang pegawai negeri sipil masuk universitas baik mengejar keserjanaan strata satu maupun mengejar keserjanaan strata dua.

Sebagai badan organisasi yang membidangi tentang kepegawaian di daerah tentunya peran kinerja dari badan kepegawaian daerah sangat diharapkan untuk menggawai seluruh pegawai yang bekerja di dalam lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Tanjungbalai. Salah satu tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai adalah penegakan kedisiplinan para pegawai negeri sipil dalam upaya melaksanakan tugas dan kewenangan yang melekat ada pada mereka. Tugas mengawasi dan pemberian sanksi pada pegawai yang melanggar disiplin kepegawaian mengaju pada peraturan dan perundang-undangan di Indonesia.

Kedisiplinan pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai di lihat dari kinerja pegawai negeri sipil, apakah pelanggaran disiplin akan diberikan sanksi yang telah ditetapkan pada peraturan dan perundang-undangan di Indonesia ataukah kepada aparatur memiliki kinerja yang baik akan diberikan penghargaan. Hasil tulisan latar belakang membuat penulis sangat tertarik dalam melaksanakan penelitian terhadap permasalahan kedisiplinan pegawai negeri sipil yang ada di

Pemerintahan Kota Tanjungbalai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Judul penelitian empiris ini penulis buat “Efektivitas Penegakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai (Studi Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai)”. Permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang tersebut diatas, penulis dapat merumuskan masalah menjadi 2 (dua) bagian dalam membahas proposal skripsi ini menjadi: 1. Bagaimanapenegakan disiplin terhadap PegawaiNegeriSipil yang melakukan pelanggaran dilingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai? 2. Bagaimana efektifitas penegakan disiplin PegawaiNegeriSipil dilingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai oleh BadanKepegawaianDaerah Kota Tanjungbalai?

2. METODE PENELITIAN

Untuk melakukan penelitian kemudian dilanjutkan dengan pembahasan maka penulis mempergunakan metode penelitian dengan pendekatan secara empiris. Pengertian melakukan penelitian hukum secara empiris atau disebut juga yuridis empiris merupakan suatu jenis penelitian hukum sosiologi dan dapat dikatakan juga sebagai penelitian lapangan, yaitu melakukan kajian terhadap ketentuan hukum yang berlaku dengan melihat yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.² Dalam penelitian empiris juga disebut suatu kegiatan penelitian dimana dalam

² Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, ed. Sinar Grafika (Jakarta, 2002).hlm,15.



melakukannya merupakan keadaan sebenarnya ataupun dapat dikatakan pada keadaan benar-benar nyata dimana memang terjadi di dalam masyarakat sehingga maksud untuk dapat mengetahui serta dapat menemukan fakta-fakta ataupun data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.³

Penelitian skripsi yang dilaksanakan oleh penulis dilaksanakan di Kota Tanjungbalai, yaitu berlokasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Hal ini dilakukan karena penulis mendapatkan sumber bahan hukum dalam penelitian ini ditemukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai serta penulis dekat dengan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbali sehingga menghemat biaya dan waktu..

Penulis dalam melakukan penelitian untuk mengambil data penelitian menggunakan sumber data, dimana sumber data yang digunakan di penelitian ini didapat dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Dengan menggunakan dua macam bahan hukum yang meliputi: Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.⁴ Sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan wawancara berbagai pihak yang menyangkut terhadap permasalahan dalam penelitian. Sumber data sekunder yaitu bahan

hukum yang diperoleh dari buku-buku sebagai sumber data pelengkap sumber bahan hukum primer. Sumber data sekunder untuk melakukan penelitian merupakan data bahan hukum yang diambil dengan cara melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil, penelitian dan sebagainya.⁵ Jadi sumber data sebagai bahan penelitian ini merupakan data sekunder yang diambil dari berbagai dokumen-dokumen, kemudian dari buku yang berhubungan dengan tulisan penelitian ini sehingga dalam penelitian ini berbentuk laporan dan seterusnya. Buku sebagai salah satu bahan hukum merupakan berbagai buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai bahan hukum yang terdiri dari: Merupakan hasil dari bahan pustaka ataupun dari literatur buku; Bahan yang berasal dari berbagai hasil seminar dan tulisan artikel yang ada di internet sebagai bahan hukum yang berhubungan dengan penelitian serta pembahasan dalam penulisan skripsi in. Selanjutnya mengambil dari berbagai bahan hukum dari hasil yang dilakukan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan empiris tentunya harus disesuaikan dengan tata cara atau teknik penulisan ini dengan mempergunakan teknik pengumpulan data memakai sumber bahan hukum data primer serta sekunder, seperti menggunakan sebagai berikut: Melakukan wawancara secara langsung Pengertian dari wawancara dapat diartikan sebagai suatu keadaan atau pertemuan lebih dari dua orang, dimana seseorang sebagai

³ *Ibid.*

⁴ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2006). hlm, 30.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Legal Research*, ed. Kencana Prenanda Group (Jakarta, 2005). hlm, 56.



pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.⁶ Melakukan wawancara penulis terhadap narasumber bahan data dilakukan penulis secara langsung bertatap muka dengan para nara sumber penelitian ini, dimana nara sumber tersebut adalah orang atau pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Melakukan penelitian dokumentasi Pengumpulan data juga dilakukan dengan teknik penelitian dokumentasi yang merupakan tata cara pengumpulan data bersumber data tertulis ataupun gambar yang tentunya berhubungan dengan penelitian. Sumber yang tertulis ataupun gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, dokumen pribadi dan foto yang terkait dengan permasalahan penelitian.⁷

Setelah dilakukan pengumpulan data maka selanjutnya penulis melakukan analisis terhadap sumber data yang diperoleh. Proses analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan yang kemudian dilakukan dengan mengurutkan data yang diterima kedalam bentuk / pola atau kategori serta satuan uraian dasar, dan penulis dapat menetapkan tema serta dapat juga melakukan perumusan masalah. Tujuan dalam melakukan analisis terhadap sumber data yang diperoleh yaitu untuk mengorganisasikan semua data yang didapat. Setelah data yang diterima secara empiris tersebut terkumpul

secara metode pengumpulan data, selanjutnya dilakukan pengelolaan dan menganalisis semua data yang diterima tersebut dengan menggunakan cara analisis deskriptif kualitatif.

Dapat dikatakan bahwa melakukan analisis data kualitatif penelitian dilakukan dengan cara bekerja dengan sumber data yang diperoleh kemudian dapat dilakukan mengorganisasikan data-data yang ada kemudian dapat memilah-milah data tersebut menjadi satu kesatuan yang dapat diolah kemudian mensistensikannya lalu dapat dicari serta ditemukan pola sehingga dapat ditemukan apa yang terpenting dan kemudian dapat dipelajari serta ditemukan apa yang dapat dilakukan untuk menceritakan kepada orang lain. Analisis data kualitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul, sehingga diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.

3. PEMBAHASAN

Penegakan Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Melakukan Pelanggaran Dilingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai secara hukum dibentuk sesuai dengan Peraturan Walikota Tanjungbalai No. 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Muhammad Rajab Tambusay, S.Pd., sebagai Kasubbid Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian Kota

⁶ Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Hlm, 52.

⁷ Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat*, ed. Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2002). Hlm, 71.



Tanjungbalai bahwa dasar hukum terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yaitu:⁸ a. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. b. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai. c. Peraturan Walikota Tanjungbalai Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai merupakan unsur pembantu Walikota Tanjungbalai dalam menyelenggarakan segala urusan yang menjadi wewenang pemerintahan daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai, hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 3 pada Peraturan Pemerintah tentang Perangkat Daerah. Selanjutnya Pemerintah Kota Tanjungbalai di dalam Pasal 46 ayat (5) huruf c yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah tentang Perangkat Daerah tersebut menjelaskan dimana urusan pemerintah di bidang kepegawaian serta pegawai yang melaksanakan pendidikan formal dan pelatihan bagi pegawai dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

Untuk memenuhi kebutuhan administrasi kepegawaian pada semua perangkat daerah yang ada pada Pemerintah Kota Tanjungbalai maka

diterbitkan Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai yang terlihat pada Pasal 3 ayat (2) angka 3 yang menyatakan Badan Kepegawaian Daerah Tipe B, melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia. Untuk selanjutnya pengaturan tentang fungsi dan tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai menerbitkan peraturan walikota yang membahas terhadap Kedudukan serta struktur dan susunan organisasi beserta tugas dan fungsi perangkat Badan Kepegawaian Daerah dan bagaimana tata kerja badan tersebut.

Peraturan Walikota Tanjungbalai Nomor 51 Tahun 2016 tersebut diatas mengatur tentang salah satu tugas dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai yaitu mengkaji sanksi hukuman disiplin aparatur yang terlihat pada Pasal 17 huruf c. Tugas pemberian hukuman disiplin berada pada Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan sesuai Lampiran Peraturan Walikota Tanjungbalai Nomor 51 Tahun 2016 yaitu tentang Struktur Organisasi.

Pegawai negeri sipil merupakan bagian dari aparatur sipil negara dalam menjalankan fungsi serta tugasnya harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia, tak terkecuali kepada seluruh pegawai negeri sipil yang tersebar di perangkat daerah pada Pemerintah Kota Tanjungbalai. dimana pengertian pegawai negeri dilihat dari pandangan ahli menyatakan pegawai negeri merupakan pelaksanaan aparatur perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan

⁸ Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Muhammad Rajab Tambusay, S.Pd., Sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, Pada Tanggal 3 Agsutus 2020., n.d.



perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.⁹ Didalam menjalankan tugas sebagai aparatur sipil negara, ada kalanya pegawai negeri sipil sengaja atau tanpa sengaja terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Kesalahan tersebut melanggar peraturan dan aturan yang telah dibuat oleh negara.

Seluruh pegawai negeri sipil di masing-masing perangkat daerah pada Pemerintah Kota Tanjungbalai, diawasi oleh badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dimana fungsi dan tugas salah satunya adalah tentang penegakan kedisiplinan terhadap seseorang atau sekelompok pegawai negeri sipil sengaja atau tanpa sengaja terjadi kesalahan dalam pekerjaannya. Dalam menegakan disiplin seluruh pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai berpedoman pada :¹⁰ a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. b. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. d. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adanya peraturan dan perundang-undangan yang telah dibuat sebagai dasar penegakan disiplin pegawai negeri sipil tentunya Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai memiliki kekuatan secara hukum memberikan tindakan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar aturan dan peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai negeri sipil yang ada di Pemerintah Kota Tanjungbalai. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 55 ayat (1) menyatakan bahwa salah satu pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara yaitu pada huruf k. tentang disiplin. Seperti yang disampaikan oleh Alex S. Nitisemitoantara, berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.¹¹

Selanjutnya dalam pelaksanaan Manajemen terhadap Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan pemerintahan di daerah dilaksanakan instansi daerah berpedoman dengan aturan serta ketentuan yang ada di peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia, ini dijelaskan pada Pasal 55 ayat (3) Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara. Jadi jelas bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai ketika memberikan dan menetapkan jenis sanksi atau hukuman disiplin terhadap pegawai yang ada dalam Pemerintah

⁹ Rozali Abdullah, *Hukum Kepegawaian*, ed. CV. Rajawali (Jakarta, 1986). Hlm. 51

¹⁰ Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Muhammad Rajab Tambusay, S.Pd., Sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, Pada Tanggal 3 Agustus 2020.

¹¹ Alex. S. Nitisemitoantara, *Managemen Sumber Daya Manusia*, ed. Sasmito Bross (Jakarta, 1980). Hlm, 260.



Kota Tanjungbalai harus berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang terlihat di Pasal 55 terhadap ayat (1) huruf k.

Untuk menjabarkan tentang disiplin terhadap pegawai negeri sipil maka Pemerintah Indonesia menerbitkan sebuah aturan tentang kedisiplinan para pegawai yang berada di pemerintah pusat maupun yang ada di pemerintahan di daerah. Peraturan Pemerintah ini dengan nomor registrasi 53 yang diterbitkan pada tahun 2010 dengan judul peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penjelasan terhadap pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil ada pada Pasal 1 angka 1 terhadap undang-undang tersebut diatas mengharuskan kesanggupan bagi Pegawai Negeri Sipil pada saat bekerja dan lainnya untuk selalu menaati kewajiban sebagai pegawai dan harus menghindari semua larangan yang ditentukan di dalam peraturan serta perundang-undangan dan kemudian pada peraturan didalam kedinasan masing-masing, dan jika pegawai tersebut tidak dapat menaati atau melakukan pelanggaran terhadap aturan diatas maka diberikan sanksi ataupun hukuman disiplin.

Selanjutnya pada Pasal 1 diangka 3 masih dalam undang-undang diatas memberikan penjelasan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai yaitu setiap ucapan pegawai atau segala tulisan ataupun segala perbuatan pegawai sehingga terjadi pelanggaran terhadap larangan ataupun pegawai tersebut tidak menaati kewajiban terhadap ketentuan disiplin yang telah ditetapkan untuk pegawai atau yang disebut PNS, dimana pelanggaran disiplin tersebut dilakukan baik saat dalam pekerjaan ataupun

lainnya. Selanjutnya angka 4 menerangkan yang dikatakan hukuman atau sanksi disiplin merupakan penjatuhan hukuman kepada PNS dikarenakan adanya pelanggaran peraturan disiplin yang dilakukan oleh seorang PNS. Hukuman disiplin dapat dibagi menurut tingkat dan jenis, masing-masing sesuai dengan sifat dan berat atau ringannya pelanggaran yang diperbuat, serta akibat yang ditimbulkannya atas pelanggaran yang dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.¹²

Pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, maka diberikan hak dalam melakukan upaya pembelaan terhadap hukuman yang diberikan kepada mereka. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang terlihat pada beberapa ayat, yaitu sebagai berikut: a. Angka 6 memberikan penjelasan tentang pembelaan dengan melakukan yang disebut upaya administratif merupakan prosedur pembelaan bagi PNS dikarenakan ketidakpuasan atas pemberian sanksi atau hukuman karena tidak disiplin hal ini disebut sebagai pembelaan atau berupa keberatan ataupun disebut sebagai banding administratif. b. Angka 7 menerangkan arti dari keberatan yaitu sebagai upaya administratif bagi PNS yang dilakukan karena ketidakpuasan karena diberikan sanksi ataupun hukuman disiplin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang. c. Angka 8 memberikan penjelasan dalam melakukan banding

¹²[https://amulyadik.wordpress.com/2016/12/23/%e2%80%8baturan-hukum-dan-disiplin-aparatursipilnegara-asn-dalam-bingkai-reformasi-birokrasi/amp/\(diakses tanggal 19juni 2020, pukul00:02 wib\)., n.d.](https://amulyadik.wordpress.com/2016/12/23/%e2%80%8baturan-hukum-dan-disiplin-aparatursipilnegara-asn-dalam-bingkai-reformasi-birokrasi/amp/(diakses%20tanggal%2019juni%202020,%20pukul00:02%20wib).%20n.d.)



administratif, PNS yang melakukan upaya administratif atas ketidakpuasan karena diberikan ansksi ataupun hukuman disiplin dengan putusan hukman yang diberikan berupa pemberhentian sebagai PNS secara dengan hormat bukan permintaan sendiri ataupun diberikan hukuman dengan pemberhentian tidak dengan hormat yang diberikan oleh pejabat yang memiliki kewenangan oleh undang-undang.

Penerapan hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil tentunya harus sesuai dengan hak asai manusia (HAM), dimana para terhukum disiplin bagi pegawai negeri sipil yang diberikan dapat melakukan upaya hukum untuk membela diri sebagai kebenaran baginya. Disinilah peran Negara Indonesia melindungi segenap anak bangsa tanpa memilah-milah darimana golongan, ras, agama. Suku.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai diberikan tugas dan tanggungjawab dalam penegakan disiplin seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berada pada Pemerintahan Kota Tanjungbalai. Hal ini terlihat pada Peraturan Walikota Tanjungbalai Nomor 51 Tahun 2016 pada Pasal 17 khususnya pada huruf sebagai berikut: a. Pada huruf a memberikan pengertian sebagai instansi yang melakukan perencanaan dan juga melaksanakan pembinaan bagi aparatur di Pemerintahan Kota Tanjungbalai. b. Pada huruf b bahwa sebagai instansi yang melakukan atau memverifikasi terhadap tingkat kehadiran bagi seluruh aparatur. c. Selanjutnya pada huruf c menjelaskan, sebagai instansi yang melakukan pengkajian untuk memberikan atau menjatuhkan sanksi

ataupun hukuman disiplin bagi aparatur yang melakukan pelanggaran.¹³

Proses pelaksanaan pemberian hukuman disiplin terhadap pegawai negeri sipil, pertama harus ada laporan tertulis bahwa telah adanya pegawai melakukan pelanggaran disiplin kepada Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, kemudian laporan tertulis itu dilakukan pemrosesan dengan pedoman pada peraturan dan ketentuan yang ada.¹⁴ Setelah dilakukan pemrosesan terjadinya pelanggaran tersebut, maka diberikan hukuman sesuai jenis kesalahan terhadap pelanggaran yang diperbuat oleh pegawai tersebut.

Hukuman yang diberikan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁵

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada Pemerintahan Kota Tanjungbalai pada 3 (tiga) tahun terakhir telah diberikan hukuman disiplin, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

TABEL 3.1
Daftar Pelanggaran Disiplin
Pegawai Negeri Sipil di Kota
Tanjungbalai

No	Tahun	Jumlah Kasus
----	-------	--------------

¹³ Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Muhammad Rajab Tambusay, S.Pd., Sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, Pada Tanggal 3 Agustus 2020.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*



1	2017	24
2	2018	16
3	2019	5

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

		tiga tahun
--	--	------------

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai

TABEL 3.2
Daftar Pemberian Hukuman Disiplin
Pegawai Negeri Sipil Kota Tanjungbalai
Tahun 2017

Tingkat Hukuman		
Ringan	Sedang	Berat
- 8 kasus teguran lisan	- 1 kasus pemberian penundaan untuk kenaikan pangkat dalam jangka satu tahun	- 2 kasus adanya pemberhentian sebagai pegawai tidak dengan hormat.
- 3 kasus teguran tertulis	- 2 kasus pemberian penurunan pangkat setingkat lebih rendah dalam satu tahun	- 3 kasus dengan penurunan pangkat setingkat lebih rendah dalam 3 tiga tahun
- 1 kasus pernyataan tidak tertulis		

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai

TABEL 3.3
Daftar Pemberian Hukuman Disiplin
Pegawai Negeri Sipil Kota Tanjungbalai
Tahun 2018

Tingkat Hukuman		
Ringan	Sedang	Berat
- 1 kasus teguran lisan	- 1 kasus adanya penundaan terhadap kenaikan pangkat dalam satu tahun	- 2 kasus pemberhentian sebagai pegawai tidak dengan hormat
- 1 kasus pernyataan tidak tertulis		- 3 kasus diberikan penurunan pangkat setingkat lebih rendah dalam

Dari tabel diatas, Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai telah memberikan putusan hukuman dari beberapa kasus terjadinya pelanggaran kedisiplinan oleh pegawai negeri sipil Kota Tanjungbalai, baik tingkat hukuman ringan, tingkat hukuman sedang dan tingkat hukuman berat sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai benar-benar melakukan penindakan terhadap pelanggar aturan dan peraturan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Kota Tanjungbalai.

Beberapa kasus yang telah diberikan hukuman disiplin diantaranya,¹⁶ tentang kewajiban seorang pegawai negeri sipil Pemerintahan Kota Tanjungbalai mentaati jam kerja dimana ada pegawai negeri sipil tidak masuk lebih dari 46 hari kerja tanpa ada izin atau alasan yang sah menurut peraturan maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai memberikan hukuman kategori disiplin tingkat berat yaitu pemberhentian dengan hormat sebagai pegawai tidak dilakukan atas permintaan sendiri. Kemudian kasus berikutnya adanya larangan penerimaan gratifikasi dengan penyalahgunaan kekuasaan maka diberi hukuman pemberhentian sebagai pegawai dengan tidak hormat serta adanya pegawai negeri sipil melakukan tindak pidana narkotika dengan putusan

¹⁶Hasil wawancara penulis dengan Bapak Muhammad Rajab Tambusay, S.Pd., sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, pada tanggal 3 Agsutus 2020



hakim diatas 2 (dua) tahun penjara maka diberhentikan sebagai pegawai juga secara tidak dengan hormat.

Pemberian hukuman oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dilakukan harus berpedoman pada aturan dan peraturan yang ada sesuai dengan dasar hukum atas pemberian hukuman disiplin yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil beserta beberapa peraturan lainnya. Pemberian hukuman ini tentunya diharapkan menjadi pembelajaran bagi pegawai lainnya yang berada pada Pemerintah Kota Tanjungbalai agar jangan melakukan pelanggaran terhadap aturan dan peraturan yang ada di Indonesia

Berdasarkan jumlah kasus pelanggaran disiplin oleh pegawai negeri sipil Kota Tanjungbalai terjadi penurunan diantara tahun 2018 dan tahun 2019, “alhamdulillah di Kota Tanjungbalai ini terjadi penurunan kasus pelanggaran disiplin”.¹⁷ Namun pelanggaran tingkat hukuman berat masih terjadi, disini diharapkan seluruh pimpinan perangkat daerah harus lebih ditingkatkan dalam mengawasi dan memberi pembinaan terhadap seluruh aparatur sipil negara yang ada di lingkungan Pemerintahan Kota Tanjungbalai, sehingga tidak terjadi lagi pelanggaran disiplin tingkat hukuman berat.

Efektifitas Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai.

Kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan hal yang sangat penting agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sehingga seluruh program kerja Pemerintah Kota Tanjungbalai dapat dilaksanakan sehingga visi dan misi dan tujuan Kota Tanjungbalai dapat terlaksana. Kedisiplinan sangat mutlak dilakukan jika terjadi pelanggaran aturan dan peraturan yang berlaku hal ini juga terjadi di Pemerintahan Kota Tanjungbalai.

Hasil yang diinginkan atas pemberian hukuman disiplin oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai bagi pegawai negeri sipil yang telah diberi hukuman disiplin maupun terhadap pegawai negeri sipil lainnya dapat menjadi pembelajaran, seperti pernyataan Bapak Muhammad Tambusay, S. Pd sebagai Kepala Sub Bagian Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, “ya jelas adanya perubahan yang lebih baik dan juga karena adanya aturan / ketentuan / sanksi yang berlaku tentang masalah disiplin menimbulkan efek jera bagi pegawai negeri sipil yang terkena hukuman disiplin”.¹⁸

Hal ini terlihat adanya penurunan jumlah kasus pelanggaran disiplin 3 (tiga) tahun terakhir, yaitu pada tahun 2017 berjumlah 24 (dua puluh empat) kasus, pada tahun 2018 berjumlah 16 (enam belas) kasus dan pada tahun 2019 berjumlah 5 (lima) kasus. Pemberian hukuman disiplin baik tingkat hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat memberikan penurunan jumlah kasus pelanggaran disiplin. Efektivitas penegakan disiplin oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*



Tanjungbalai dapat mengurangi jumlah kasus pelanggaran disiplin pegawai yang ada di Pemerintahan Kota Tanjungbalai.

Penegakan disiplin pegawai negeri sipil menurut Bapak Muhammad Tambusay, S.Pd., sebagai Kepala Sub Bagian Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai “selaku aparatur sipil negara kita harus mentaati peraturan – peraturan yang berlaku karena disiplin pegawai negeri sipil itu bukan hanya dilingkungan kerja kita saja yang berlaku tapi diluar lingkungan juga masih berlaku, serta atasan harus memantau bawahannya agar tidak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku”.¹⁹ Pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil bukan berlaku saja pada saat jam bekerja tetapi diluar jam kerja jika pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil akan diberi sanksi hukuman, contohnya seorang pegawai menggunakan atau tindak penyalahgunaan narkoba pada saat berada di rumah maka di juga dapat diberi hukuman disiplin pegawai negeri sipil.

4. KESIMPULAN

Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai diberikan tugas dan tanggungjawab sebagai menegakkan kedisiplinan seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Pemerintahan Kota Tanjungbalai. Hal ini terlihat pada Peraturan Walikota Tanjungbalai Nomor 51 Tahun 2016 pada Pasal 17 khususnya pada huruf a memberikan pengertian sebagai instansi yang melakukan perencanaan dan juga melaksanakan pembinaan bagi aparatur di Pemerintahan Kota Tanjungbalai,

kemudian pada huruf b bahwa sebagai instansi yang melakukan atau memverifikasi terhadap tingkat kehadiran bagi seluruh aparatur, selanjutnya pada huruf c menjelaskan, sebagai instansi yang melakukan pengkajian untuk memberikan atau menjatuhkan sanksi ataupun hukuman disiplin bagi aparatur yang melakukan pelanggaran. Proses pelaksanaan pemberian hukuman disiplin terhadap pegawai negeri sipil, pertama harus ada laporan tertulis bahwa telah adanya pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan seorang pegawai negeri sipil kepada Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, kemudian laporan itu dilakukan pemrosesan yang berpedoman pada peraturan dan ketentuan. Setelah dilakukan pemrosesan terjadinya pelanggaran tersebut, maka diberikan hukuman sesuai jenis kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Selanjutnya hukuman diberikan terhadap pegawai sebagai pelaku melakukan pelanggaran disiplin yang sudah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kedisiplinan pegawai negeri sangat penting dilakukan agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik sehingga seluruh program kerja Pemerintah Kota Tanjungbalai dapat dilaksanakan sehingga visi dan misi dan tujuan Kota Tanjungbalai dapat terlaksana. Hal ini terlihat adanya penurunan jumlah kasus pelanggaran

¹⁹ *Ibid.*



disiplin 3 (tiga) tahun terakhir, yaitu pada tahun 2017 berjumlah 24 (dua puluh empat) kasus, pada tahun 2018 berjumlah 16 (enam belas) kasus dan pada tahun 2019 berjumlah 5 (lima) kasus. Pemberian hukuman disiplin baik tingkat hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat memberikan penurunan jumlah kasus pelanggaran disiplin. Efektivitas penegakan disiplin oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai dapat mengurangi jumlah kasus terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai yang ada di Pemerintahan Kota Tanjungbalai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alex. S. Nitisemitoantara. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Sasmito Bross. Jakarta, 1980.
- Asikin, Amiruddin dan Zainal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Edited by Sinar Grafika. Jakarta, 2002.
- Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Muhammad Rajab*

Tambusay, S.Pd., Sebagai Kepala Sub Bidang Disiplin Dan Penghargaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai, Pada Tanggal 3 Agsutus 2020., n.d.

[https://Amulyadik.Wordpress.Com/2016/12/23/%E2%80%8Baturan-Hukum-Dan-Disiplin-Aparatursipilnegara-Asn-Dalam-Bingkai-Reformasi-Birokrasi/Amp/\(Diakses Tanggal 19Juni 2020, Pukul00:02 Wib\).](https://Amulyadik.Wordpress.Com/2016/12/23/%E2%80%8Baturan-Hukum-Dan-Disiplin-Aparatursipilnegara-Asn-Dalam-Bingkai-Reformasi-Birokrasi/Amp/(Diakses%20Tanggal%2019Juni%202020,%20Pukul00:02%20Wib).), n.d.

Peter Mahmud Marzuki. *Legal Research*. Edited by Kencana Prenanda Group. Jakarta, 2005.

Philipus, M, Hadjon, dkk. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Edited by Gadjah Mada University Press, 1994.

Rozali Abdullah. *Hukum Kepegawaian.* Edited by CV. Rajawali. Jakarta, 1986.

Sudarto. *Metodologi Penelitian Filsafat*. Edited by Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2002.