



ISSN Print:  
ISSN Online:



**Kantor Editor:** Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Palembang Sumatera Selatan-30139 Indonesia.

Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179

E-mail : [lexlatamihunsri@gmail.com](mailto:lexlatamihunsri@gmail.com)

Website : <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS>

## **SANKSI HUKUM DISIPLINER BAGI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG**

**Oleh :**

Agung Wijaya\*, Iza Rumesten\*\*, dan Zen Zanibar\*\*\*

**Abstrak** : Penelitian mengenai penerapan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang dilatarbelakangi bahwa di lingkungan Pemkot Palembang periode tahun 2015, tahun 2016, dan tahun 2017, didapati jenis pelanggaran disiplin ASN tertinggi adalah tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Permasalahan penelitian adalah bagaimana penerapan serta kendala-kendala dalam hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, dengan jenis dan sumber bahan penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Data dianalisis secara kualitatif, dengan teknik penarikan kesimpulan secara deduktif. Hasil penelitian ini adalah, penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang telah optimal menurunkan tingkat pelanggaran disiplin, dan dilaksanakan melalui peraturan-peraturan pelaksana PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yaitu SE Walikota Palembang No. 800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin ASN, Keputusan Walikota Palembang No. 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN, dan Keputusan Walikota Palembang No. 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN. Kendala pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang yaitu : dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempat karena pejabat yang ditunjuk memiliki kesibukan dan aktifitas tupoksi tugas dan tanggung jawab jabatan pokoknya masing-masing. Dari faktor budaya kesadaran hukum yaitu : kurangnya tanggung jawab atasan langsung; dan SKPD langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM.

**Kata Kunci** : *Aparatur Sipil Negara (ASN), Hukuman Disiplin, Tidak Masuk Kerja dan Tidak Menaati Ketentuan Jam Kerja*

## **DISCIPLINARY LAW SANCTIONS FOR COUNTRY CIVIL APARATURES THROUGH EMPLOYMENT AND DEVELOPMENT AGENCIES HUMAN RESOURCES**

**Abstract** : *Research on the implementation of disciplinary penalty for State Civil Apparatus (ASN) that not attending work and obeying the provisions of working hours through the Human Resources Development and Human Resources Agency (BKPSDM) of*

*Palembang is based on the background that Palembang City Government ini 2015, 2016 and 2017, found the type of violation of the highest ASN discipline is not attending work and obeying the provisions of working hours. The research problem is how to apply and the constraints in disciplinary penalty for ASN that not attending work and obeying the provisions of working hours through the BKPSDM of Palembang City. This type of research is empirical legal research, with the type and source of research material obtained from primary data and secondary data through literature and field studies. Data are analyzed qualitatively, with deductive deduction techniques. The result of this study is that the application of disciplinary penalty for ASN that not attending work and obeying the provisions of working hours through BKPSDM in Palembang City has reduced the level of disciplinary violations, and implemented through implementing regulations of PP No. 53 of 2010 concerning Civil Servants Discipline, namely SE Palembang Mayor No. 800/071/BKPSDM.V/2018 concerning Development of ASN Discipline, Decree of Mayor of Palembang No. 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 concerning the Establishment of the ASN Discipline Examination Team, and Palembang Mayor Decree No. 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 concerning the Establishment of the Implementation Advisory Board for the Imposing of the ASN Discipline Penalty. Obstacles to disciplinary penalty for ASN that not attending work and obeying the provisions of working hours through the BKPSDM of Palembang City, namely : from law enforcement/apparatus factor, namely the official of Examining Team and the Consideration Team are not in place because the appointed officials have busy and authorized tasks and responsibilities of their respective principal positions. From cultural factor to legal awareness, namely : the lack of direct supervisor responsibility; and SKPD directly delegates cases of alleged disciplinary violations to BKPSDM.*

**Keywords :** *State Civil Apparatus (ASN), Discipline Penalty, Not Attending Work and Not Obeying the Provisions of Working Hours*

### **Riwayat Artikel:**

Diterima : 4 Maret 2019;  
 Revisi : 15 April 2019;  
 Disetujui : 29 April 2019.

### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, diperlukan Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.<sup>1</sup> Pengertian dari Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai 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 diserahi tugas dalam suatu

---

<sup>1</sup> Miftah Thoha, *Managemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Jakarta, Prenada Media Group, 2005, hlm. 43.

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Untuk membina ASN yang demikian itu, diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Berkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian nasional, dalam birokrasinya masalah penjatuhan sanksi administrasi adalah terkait pelanggaran disiplin. Hal tersebut bermaksud untuk menjamin ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ASN, meningkatkan kinerja, perubahan sikap dan perilaku ASN, meningkatkan kedisiplinan ASN serta mempercepat pengambilan keputusan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN.<sup>2</sup> Untuk meningkatkan kedisiplinan ASN, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan di berlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS), antara lain<sup>3</sup> :

1. Sebagai reformasi birokrasi;
2. Menciptakan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi ASN;
3. Meningkatkan kinerja dan perubahan sikap, dan perilaku Aparatur Sipil Negara;
4. Mendorong kedisiplinan ASN; dan
5. Mempercepat pengambilan keputusan pelanggaran disiplin oleh ASN. Peraturan disiplin ASN adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh ASN.

Untuk mendidik dan membina ASN, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin, yang mana pula permasalahan birokrasi di Indonesia sering berkenaan dengan sumber daya manusia terkait jumlah dan pertumbuhan ASN meningkat dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki. Tingkat hukuman disiplin sebagaimana ketentuan Pasal 7 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, terdiri dari tingkat hukuman disiplin ringan; tingkat hukuman disiplin sedang; dan tingkat hukuman disiplin berat. Kewajiban dan larangan PNS diatur dalam ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, sebagaimana masing-masing berbunyi :

Pasal 3 :

“Setiap PNS wajib :

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;

<sup>2</sup> Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Pertja, 1997, hlm. 23.

<sup>3</sup> Moh. Mahfud, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 2011, hlm. 121.

3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.”

Pasal 4 :

“Setiap PNS dilarang :

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
  - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
  - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
  - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
  - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.”

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. PNS yang melanggar atau tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 di atas dijatuhi hukuman disiplin, sebagaimana ketentuan Pasal 5 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Adanya pelanggaran terhadap kewajiban ASN tentunya dapat terjadi di institusi manapun, dalam hal ini termasuk pula terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

Jumlah ASN yang dijatuhi hukuman disiplin serta jumlah ASN yang melakukan pelanggaran tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja di lingkungan Pemerintah Kota Palembang pada tahun 2015, 2016, dan 2017 didapati bahwa perbuatan tersebut tidak mengimplementasikan tujuan dari ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Perbuatan tersebut merupakan wujud buruknya mental, wibawa, mutu dan kesadaran akan tanggung jawab ASN dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan jurnal ini adalah : *pertama*, bagaimana penerapan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang; *kedua*, apakah kendala-kendala penerapan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang ?

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : pendekatan perundang-undangan, pendekatan sosio-legal, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Jenis dan sumber bahan penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder, dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, dianalisis secara kualitatif, dengan teknik penarikan kesimpulan menggunakan logika berpikir deduktif induktif.

## **PEMBAHASAN**

**Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang**

Pelaksanaan atau implementasi hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang pada tahun 2015, tahun 2016, dan 2017<sup>4</sup>.

Secara umum, rekapitulasi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja di lingkungan Pemerintah Kota Palembang di tahun 2015, tahun 2016, dan tahun 2017 menjelaskan bahwa terdapat penurunan jumlah ASN yang melakukan pelanggaran tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja, yaitu 12 orang di tahun 2015, 6 orang di tahun 2016, dan 5 orang di tahun 2017. Terkait jenis hukumannya, hukuman disiplin terbanyak adalah hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun kepada 10 orang, berikutnya hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun kepada 5 orang, dan tidak ada satupun dikenakan hukuman disiplin ringan.

Terkait dengan hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun di atas, merupakan salah satu dari jenis hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat (4) PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yang selengkapanya terdiri dari :

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun di atas dijatuhkan karena rata-rata tindakan ASN yang bersangkutan yang terbukti kebenarannya tidak masuk kerja dan tidak melaksanakan tanpa keterangan yang sah selama 33 hari kerja tidak secara terus menerus telah amat mengganggu efektifitas kerja dalam hal pencapaian sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Pada akhirnya, pelayanan terhadap masyarakat menjadi tidak maksimal dan efisien.<sup>5</sup>

Selanjutnya, selama tahun 2015, tahun 2016, dan tahun 2017, SKPD yang paling banyak pegawainya dikenakan hukuman disiplin akibat tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja adalah Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang dengan total sebanyak 7 orang ASN. Selanjutnya Sat Pol-PP Kota Palembang dan Dinas Pariwisata Kota Palembang masing-masing sebanyak 2 ASN. SKPD sisanya masing-masing sebanyak 1 orang. Sebagai kesimpulan, penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang telah optimal dan dilaksanakan melalui peraturan-peraturan pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu Surat Edaran Walikota Palembang Nomor

---

<sup>4</sup> Tidak masuk kerja dapat diartikan sama sekali tidak hadir dalam jam kerja (absen) tanpa keterangan yang sah. Sedangkan tidak menaati ketentuan jam kerja dapat diartikan terlambat masuk kerja atau tanpa keterangan yang sah meninggalkan jam kerja. Hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi, selaku Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang, pada tanggal 25 April 2019.

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi, selaku Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang, pada tanggal 25 April 2019.

800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara, Keputusan Walikota Palembang Nomor 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN, dan Keputusan Walikota Palembang Nomor 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN.

### **Kendala-Kendala Penerapan Hukuman Disiplin Bagi Aparatur Sipil Negara Yang Tidak Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja Melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang**

Terkait kendala-kendala dalam penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang, maka dapat ditinjau dari faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, dan faktor sarana, faktor masyarakat, dan faktor budaya. Hal ini sebagaimana menurut Soerjono Soekanto, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, antara lain adalah : faktor hukumnya sendiri; faktor penegak hukum; faktor sarana atau fasilitas; faktor masyarakat; dan faktor kebudayaan<sup>6</sup>

#### **1. Faktor Hukum**

PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, merupakan produk yang bersifat normatif dan legal formal. Keberadaannya diperlukan atas dasar nafas administratif birokrasi dalam manajemen kepegawaian. Peraturan disiplin ini sangat diperlukan dalam rangka mengatur pegawai dalam ranah hukum positif kepegawaian, seperti apa saja yang wajib dilakukan, apa saja yang dilarang untuk dilakukan, hukuman apa saja yang diberikan apabila dilanggar, bagaimana cara penerapan hukuman, serta siapa saja yang berhak menjatuhkan hukuman.

Dari faktor hukum atau peraturan perundang-undangan, PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, bagi BKPSDM Kota Palembang telah menjadi dasar normatif yang efisien dan optimal dalam prosedur penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang melakukan pelanggaran kewajiban PNS pada umumnya. Terlebih, selain menurunkan tingkat pelanggaran tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berturut-turut di tahun 2015, tahun 2016, dan 2017, secara internal Pemerintah Kota Palembang telah menerbitkan peraturan-peraturan pelaksana dalam mendukung teknis pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yaitu adanya Surat Edaran Walikota Palembang Nomor 800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara, Keputusan Walikota Palembang Nomor 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN, dan Keputusan

---

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1983., hlm. 8.

Walikota Palembang Nomor 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN.<sup>7</sup>

Dalam penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang, ditinjau dari faktor hukum, tidak menemui kendala secara yuridis dan praktis.

## 2. Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat amat berperan penting dalam mendukung penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang. Hal ini dikarenakan BKPSDM Kota Palembang membuka pengaduan bagi ASN yang tidak disiplin dalam hal tidak di tempat saat anggota masyarakat memerlukan pelayanan dari ASN saat menghadapi. Pengaduan dapat dilakukan secara lisan atau tulisan selain dapat pula membuat pengaduan melalui *email* kepada *email* resmi BKPSDM Kota Palembang. kebijakan ini terbukti efisien dalam menekan jumlah pelanggaran disiplin ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Sebagai kesimpulan, dalam penerapan hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang, ditinjau dari faktor masyarakat, tidak ditemui kendala.

## 3. Faktor Budaya

Faktor budaya dalam hal budaya hukum terkait kesadaran hukum merupakan faktor vital berkaitan dengan permasalahan penerapan hukuman disiplin bagi ASN<sup>8</sup>. Oleh karena itu, dari faktor penegak budaya, secara umum yang kerap terjadi di BKPSDM Kota Palembang dapat diuraikan sebagai berikut :

### **Kurangnya Tanggung Jawab Atasan Langsung**

Penegakan disiplin harus dilakukan oleh setiap PNS dan pemimpin<sup>9</sup> harus melakukan pengawasan. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya maka atasan yang bersangkutan harus bisa mempertanggungjawabkannya. Atasan bisa dianggap gagal melakukan pembinaan dan pengawasan. Setiap atasan harus memimpin bawahannya dengan arif dan bijaksana. Ia harus menjadi teladan yang baik yang bisa membimbing bawahannya agar tetap berada pada jalur yang benar,

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi, selaku Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang, pada tanggal 25 April 2019.

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Iswahyudi, selaku Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan BKPSDM Kota Palembang, pada tanggal 25 April 2019.

<sup>9</sup> Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan baik buruknya dan hidup-matinya suatu bentuk usaha/organisasi. Sepanjang sejarah manusia belum pernah dikenal bentuk masyarakat manusia tanpa ada pimpinan. Dalam tiap-tiap kelompok manusia yang merupakan kemasyarakatan tentu timbul seorang atau beberapa orang pemimpin, yang timbul atau ditimbulkan karena naluri masyarakat untuk selalu memerlukan pimpinan. Lihat : Hadiperwono, *Tata Personalia*, Bandung, Djambatan, 1992, hlm. 104.

memberikan perhatian kepada bawahan, berani mengambil tindakan, dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pada dasarnya para pimpinan SKPD Kota Palembang termasuk para ASN telah memahami secara keseluruhan aturan hukuman disiplin PNS serta memahami resiko dari suatu pelanggaran disiplin. Tetapi, yang menjadi permasalahan adalah adanya oknum-oknum kepala SKPD atau atasan langsung yang bersikap acuh/permisif dan kurang responsif sehingga cenderung enggan atau kurang tanggap apabila bawahannya melakukan pelanggaran disiplin, termasuk pdisiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, sehingga dimungkinkan masih banyak kasus-kasus pelanggaran disiplin yang belum tertindak. Pada akhirnya, banyak kasus pelanggaran disiplin yang ditindak atas hasil inspeksi BKPSDM. Hal ini tentu melanggar ketentuan Pasal 23 ayat (1) dan Pasal 24 Aomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, sebagaimana masing-masing berbunyi :

Pasal 23 ayat (1) :

“(1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.”

Pasal 24 :

“(1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.”

Setiap pelanggaran yang dilakukan PNS bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Para pemimpin seharusnya dapat mengadakan pertemuan rutin dimana, pemimpin dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Sebenarnya pemberian motivasi tidak selalu harus dilakukan oleh pemimpin saja, tetapi dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para pegawai. Pimpinan juga seharusnya seharusnya tidak hanya membiarkan motivasi saja, tapi sebaiknya memberikan *reward and punishment*. *Reward* tersebut tidak harus selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai pegawai yang teladan. Berdasarkan hal itu, otomatis pegawai lain pun ikut terpacu untuk selalu menjadi lebih baik, sementara bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi yang setimpal.

### **SKPD Langsung Melimpahkan Kasus Dugaan Pelanggaran Disiplin Ke BKPSDM**

Terdapat SKPD tertentu yang langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja ke BKPSDM untuk diproses, padahal prosedur sebenarnya adalah atasan si pelanggar harus terlebih dahulu memeriksa duduk perkaranya, bukannya langsung

melimpahkan ke instansi lain. Banyak dari tiap-tiap atasan langsung SKPD yang cenderung bersikap tidak mau repot dalam menangani dugaan pelanggaran disiplin ini pada SKPD yang ia pimpin. Sikap semacam ini juga dikarenakan tidak dipahaminya proses penegakan hukuman disiplin PNS. Oleh karena itu, banyak laporan mengenai dugaan pelanggaran disiplin ringan, sedang dan berat pada umumnya yang langsung di laporkan ke BKPSDM Kota Palembang.

Sebagai kesimpulan, kendala dalam pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang terletak pada faktor penegak hukum/aparatur dan faktor budaya. Dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempat. Sedangkan dari faktor budaya kesadaran hukum yaitu : kurangnya tanggung jawab atasan langsung; dan SKPD langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan sebagai berikut :

1. Penerapan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang telah optimal menurunkan tingkat pelanggaran disiplin berturut-turut dari tahun 2015, tahun 2016, dan tahun 2017, dan dilaksanakan melalui peraturan- Peraturan - Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu Surat Edaran Walikota Palembang Nomor 800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara, Keputusan Walikota Palembang Nomor 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin ASN, dan Keputusan Walikota Palembang Nomor 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN.
2. Kendala dalam pemberian hukuman disiplin bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja melalui BKPSDM Kota Palembang terletak pada faktor penegak hukum/aparatur dan faktor budaya. Dari faktor penegak hukum/aparatur, yaitu Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempat karena pejabat yang ditunjuk memiliki kesibukan dan aktifitas tupoksi tugas dan tanggung jawab jabatan pokoknya masing-masing. Sedangkan dari faktor budaya kesadaran hukum yaitu : kurangnya tanggung jawab atasan langsung; dan SKPD langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM.

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Walaupun Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan peraturan-peraturan pelaksanaanya

telah optimal menekan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja di SKPD Kota Palembang, faktanya terjadi ironi tingginya jumlah ASN yang dikenakan hukuman disiplin berat. Oleh karena itu SKPD Kota Palembang diharapkan meningkatkan pengawasan dan sosialisasi terkait aturan hukum terkait konsekuensi administratif pelanggaran disiplin demi pencapaian sasaran kerja pegawai yang ditetapkan dan efektifitas mata tombak pelayanan kepada masyarakat.

2. Terkait kendala dalam faktor penegak hukum/aparatur yang mana pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat Tim Pemeriksa dan Tim Pertimbangan tidak di tempat dikarenakan berbenturan waktu dengan tupoksi pokoknya, BKPSDM Kota Palembang diharapkan menambah daftar pejabat alternatif dan memperbaiki time schedule pemeriksaan hingga penetapan penjatuhan hukuman disiplin. Sedangkan dari kendala faktor budaya kesadaran hukum yaitu, Pemerintah Kota Palembang harus tegas menindak atasan langsung SKPD yang langsung melimpahkan kasus dugaan pelanggaran disiplin ke BKPSDM dan tidak memanggil dan menindak langsung bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Rasyid Thalib, 2006, *Wewenang Mahkamah Konstitusi dan Aplikasinya dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Adriaan W. Bedner, 2012, *Kajian Sosio-Legal (Seri Unsur-Unsur Penyusunan Bangunan Negara Hukum)*, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- A. Gunawan Setiardja, 1990, *Dialektika Hukum dan Moral dalam Pembangunan Masyarakat Indonesia*, Yogyakarta : Kanisius.
- Bambang Sunggono, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Barda Nawawi Arief, 2006, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahata*, Semarang : Kencana.

- Burhanudin A Tayibnapi, 1996, *Administrasi Kepegawaian : Suatu Tinjauan Analitik*, Jakarta : Pradnya Paramitha.
- Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum Mencari : Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta : Laksbang Pressindo.
- Hadiperwono, 1992, *Tata Personalialia*, Bandung : Djambatan.
- Hasibuan Malayu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Indroharto, 1994, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- I.G. Wursanto, 1999, *Managemen Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisiusus.
- Johnny Ibrahim, 2005, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet III, Malang : Bayumedia Publishing.
- Leo Agustino, 2006, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Miftah Thoha, 2005, *Managemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Jakarta : Prenada Media Group.
- Miriam Budiardjo, 1998, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Moh. Mahfud, 2011, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Yogyakarta : Liberty.
- Moh. Nazir, 2005, *Metode Penelitian*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta : Bina Aksara.
- Nainggolan, 1997, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Pertja
- Oeripan Notohamidjojo, 2001, *Soal-Soal Pokok Filsafat Hukum, Salatiga* : Griya Media.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Kencana.
- \_\_\_\_\_, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Philipus M. Hadjon, 2005, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pridjodarminto, 1993, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : Pradya Paramita.
- P. Joko Subagyo, 2006, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Cetakan Kelima, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ridwan H.R., 2011, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- R. Soeroso, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Djambatan.
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta : Genta Publishing.
- Siagian, 2008, *Sumber Daya Manusia*, Bandung : Bumi Aksara.
- Soerjono Soekanto, 2006, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Soetandyo Wignjosobroto, 2002, *Hukum : Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalah-Masalahnya*, Jakarta : Huma.
- Sondang P. Siagian, 1996, *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung.
- Sudikno Mertokusumo, 1986, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta : Liberty.
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Suwoto Mulyosudarmo, 1990, *Kekuasaan dan Tanggung Jawab Presiden Republik Indonesia, Suatu Penelitian Segi-Segi Teoritik dan Yuridis Pertanggungjawaban Kekuasaan*, Surabaya : Universitas Airlangga.
- Syamsuddin Haris, 2008, *Desentralisasi dan Otonomi Daerah, Desentralisasi, Demokratisasi, dan Akuntabilitas Pemerintahan Daerah*, Jakarta : LIPI Press
- Wirjo Surachmad, 1993, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Jakarta : Pustaka Jaya.
- W.J.S. Poerwadarminta, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Djambatan.

## **B. Jurnal**

- Ateng Syafrudin, 2000, “**Menuju Penyelenggaraan Pemerintahan Negara yang Bersih dan Bertanggung Jawab**”, Jurnal Pro Justisia Edisi IV, Bandung : Universitas Parahyangan.

## **C. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang.

Surat Edaran Walikota Palembang Nomor 800/071/BKPSDM.V/2018 tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Walikota Palembang Nomor 006/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Dewan Pertimbangan Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Walikota Palembang Nomor 005/KPTS/BKPSDM-V/2018 tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara.

#### **D. Internet dan Sumber Lainnya**

Anonim, tanpa tahun, “Badan ”, dikutip pada laman website : [https:// www.palembang.go.id/new/beranda/badan](https://www.palembang.go.id/new/beranda/badan), diakses pada tanggal 2 Mei 2019.

Anonim, tanpa tahun, “Tugas dan Fungsi BKPSDM Kota Palembang, dikutip pada laman website : <https://bkpsdm.palembang.go.id/>, diakses pada tanggal 2 Mei 2019.

Anonim, tanpa tahun, “Visi dan Misi BKPSDM Kota Palembang, dikutip pada laman website : <https://bkpsdm.palembang.go.id/>, diakses pada tanggal 2 Mei 2019.

Philipus M. Hadjon, tanpa tahun, “Tentang Wewenang”, Makalah, Surabaya : Universitas Airlangga.

Rusadi Kantaprawira, 1998, “Hukum dan Kekuasaan”,Makalah, Yogyakarta Universitas Islam Indonesia.