

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010
TENTANG PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DIKAITKAN DENGAN KEWENANGAN PEMBINA
APARATUR SIPIL NEGARA
DI KOTA PEKANBARU**

Oleh: Okthafia Mawis

Pembimbing 1 : Dr.Mexasai Indra, S.H., M.H

Pembimbing 2 : Dr.Evi Deliana HZ, S.H., LL.M

Alamat : Jln.Miduk 1, Dokagu UIR, Pekanbaru

Email : okthamawis07@gmail.com - Telepon : 082287572082

ABSTRACT

Currently, the implementation of the work discipline as the initial capital in the smooth running of the tasks of civil servants, particularly Civil Servants, which is still minimal from what had been expected, the various forms of breach of discipline is still done employees. In the sense that Civil Servants are government employees who have met certain requirements, in the lift as employees Apparatus Civil State as fixed by the Trustees personnel officer to occupy the post of government as well as by applicable regulations. The applicable provision is exactly what is used as the legal basis for the Civil Servants itself. Making it as a form of discipline that must be complied with and run by Civil Servants. The discipline of Civil Servants is the ability of the employee to obey the obligations and avoids the prohibitions specified in laws and regulations and/or violated sentenced discipline.

However, various attempts have been made for the enforcement of labor discipline, ranging from coaching to administration of sanctions for employees who committed the violation. In this case the writer wanted to know how the implementation of Government Regulation No. 53 Year 2010 Concerning Discipline of Civil Servants towards the authority of the Trustees of the Civil State Apparatus itself as well as how the efforts in overcoming the obstacles of the implementation of the punishment against the breach of discipline of Civil Servants.

Keywords: Authority, Discipline, Law Enforcement

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan di Indonesia memiliki perangkat berupa Aparatur Sipil Negara disingkat dengan ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.¹ Dan salah satu tugas pemerintah adalah memastikan semangat tiap perangkat kuat dengan menciptakan lingkungan yang mendorong pemerintahan tersebut agar menjalankan tugas berdasarkan peraturan yang rasional di tingkat pemerintah dan diperlakukan dengan adil serta tidak ada penyelewengan atas hak.² Tujuan Negara ini akan dapat tercapai apabila dengan adanya pembangunan nasional untuk membentuk masyarakat adil dan makmur, seimbang material dan spiritualnya berdasarkan Pancasila didalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia³. Upaya untuk mencapai tujuan nasional, karenanya Negara memerlukan sarana dan prasarana yang mendukung, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena Negara tidak mampu menjalankannya sendiri⁴.

¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

² Washington, D.C., "President Bush Discusses Job Growth And Thr Economy", 2006, Administration Review, Reviewed by White House, *Jurnal Westlaw*, diakses melalui

<http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#> pada tanggal 10 Maret 2020 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

³ Marbun dan Moh.Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta: 2006, Hlm. 98.

⁴ Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta: 1982, Hlm. 12.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan terhadap Pegawai Negeri Sipil, pemerintah perlu mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, serta ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tersebut tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil.

Badan Kepegawaian Daerah juga berfungsi sebagai pengawas yang mana bertugas melakukan evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil dimana sistem pengawasan ini dilakukan oleh unsur pimpinan dan pengawasan fungsional yang dilakukan oleh inspektorat (Jenderal, Provinsi, dan Kabupaten/Kota) dan Badan Kepegawaian Daerah. Daerah sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja PNS, dimana bentuk pengawasan itu sendiri hanya bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan belum maksimal.⁵

Berdasarkan analisis data Badan Kepegawaian Daerah, Jenis atau bentuk pelanggaran disiplin yang sering dilakukan Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. Terlambat masuk kantor tanpa alasan yang jelas dan masuk akal
2. Pulang dari kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas serta tanpa adanya izin dari atasan atau pimpinan
3. Selama dalam jam kerja tidak melaksanakan atau melakukan pekerjaan (keluar kantor untuk melakukan kerja yang berada diluar kedinasan/urusan pribadi)

⁵ *Ibid, op, cit.* Hlm. 165.

4. Tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas
5. Perselingkuhan/Memiliki istri lebih secara diam-diam
6. Menyalahgunakan wewenang
7. Tindakan pelanggaran pidana⁶
 1. Hukuman disiplin ringan
 2. Hukuman disiplin sedang
 3. Hukuman disiplin berat

Setelah diberikannya hukuman disiplin, perlu adanya suatu dimensi yang digunakan oleh Pembina Aparatur Sipil Negara yakni dengan diterapkannya dimensi disiplin. Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 bahwa Dimensi Disiplin yang digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima Pegawai Negeri Sipil. Kemudian dimensi disiplin dihitung sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan pengukuran, serta disesuaikan dengan indikator yang berdasarkan pelanggaran apa saja yang dilakukan baik pelanggaran disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang, dan pelanggaran disiplin berat. Yang kemudian dapat ditentukan penjatuhan hukuman seperti apa yang sesuai. Hukuman disiplin yang sudah memiliki keputusan final dan dapat dihitung dalam waktu 5 tahun terakhir⁸. Dilingkungan Pegawai Negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah dibuat suatu ketentuan peraturan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil⁹.

⁶ Sri Hartini, *et.al.*, *op.cit.*, Hlm. 137

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁸ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019

⁹ *Ibid, op, cit.*, hlm. 76

Menurut Muhammad Ridwan yakni Kepala Biro Humas Badan Kepegawaian Negara (BKN), bagi instansi yang telah menerapkan tunjangan kerja maka sanksi yang diberikan kepada PNS yang bolos kerja dapat berupa pemotongan tunjangan. Untuk besarnya ditentukan oleh masing-masing instansi. Selain tunjangan yang dipotong, ada juga sanksi lain yang akan diterima oleh para PNS yang membolos. Hal tersebut mengacu pada pasal 13 butir 17 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.¹⁰

Mengenai jumlah yang melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

- a. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Kota Pekanbaru tercatat pada tahun 2017 pelanggaran berat terjadi sebanyak 5 orang dan terjadi kenaikan pada tahun 2018 yakni sebanyak 31 orang.
- b. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru tercatat pada Tahun 2017 pelanggaran sedang sebanyak 4 orang dan pelanggaran berat sebanyak 3 orang, pada tahun 2018 pelanggaran sedang sebanyak 7 orang dan pelanggaran berat sebanyak 5 orang.
- c. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru tercatat pada tahun 2017 pelanggaran sedang dan berat tidak tercatat dan pada tahun 2018 pelanggaran berat tercatat sebanyak 1 orang.

Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, terjadi karena hak-hak yang diperolehnya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya, bahwa dapat kita lihat kebutuhan manusia pada masa kini semakin besar, tetapi bukan berarti kebutuhan hidup itu saja yang menjadi

¹⁰

<https://m.liputan6.com/bisnis/read/4003488/badan-pertimbangan-kepegawaian-berhentikan-42-pns-kenapa> 20 November 2019

penyebab terjadinya pelanggaran disiplin PNS. Mungkin penyebab utama terjadinya pelanggaran disiplin itu sendiri karena dari diri Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Sehingga adanya peraturan kedisiplinan yang diajukan bagi PNS, dapat ditaati dengan baik dan pemberian sanksi atau hukuman haruslah dilaksanakan secara tegas. Serta Pembina Aparatur Sipil Negara haruslah mampu serta siap dan tegas memberikan sanksi kepada para pelanggaran disiplin PNS tersebut. Karena fungsi dari Pembina Aparatur Sipil itu sendiri sebagai pengawas, dan tempat pengaduan apabila terjadi suatu masalah terhadap para Pegawai negeri Sipil itu sendiri. Berdasarkan latar belakang masalah ini, penulis ingin melakukan penelitian yang menitikberatkan pada bagaimana Pengimplementasian Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diakitkan dengan kewenangan Pembina aparatur sipil negara yang terdapat di Kota Pekanbaru ini. Bagaimana upaya dalam mengatasi kendala pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Pekanbaru tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan judul **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kaitkan Dengan Kewenangan Pembina Aparatur Sipil Negara di Kota Pekanbaru.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kaitkan dengan Kewenangan Pembina Aparatur Sipil Negara di Kota Pekanbaru?
2. Bagaimanakah bentuk kendala dalam melaksanakan penjatuhan hukuman terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil?

3. Bagaimanakah upaya dalam mengatasi kendala pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru?

4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengetahui hasil dari permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini agar menjadi jelas yang meliputi:

1. Untuk diketahui tentang bagaimana imrpelentasi peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di kaitkan dengan Kewenangan Pembina Aparatur Sipil Negara di Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap pelanggaran Disiplin Negeri Sipil
3. Untuk diketahui dalam upaya mengatasi kendala pelaksanaan penjatuhan hukuman terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Secara Teoritis:
 - 1) Untuk melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi.
 - 2) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama berkenaan dengan Hukum Administrasi Negara, yaitu berkenaan dengan pelayanan publik.
- b. Kegunaan secara praktis:
 - 1) Guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum di Universitas Riau.

- 2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk merumuskan kebijakan bagi pemerintah mengenai pembinaan gelandangan dan pengemis.

5. Kerangka Teori

1. Teori Pengawasan

Teori pengawasan merupakan unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi dari pemerintahan. Pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, serta tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.¹¹

Dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pengawasan internal, bahwa yang dimaksud “pengawasan intern adalah berupa seluruh proses audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaran tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik”¹².

Pengawasan internal sangat penting bagi penyelenggaraan pemerintahan dan oleh sebab itu perlu terus didorong penguatan kedudukan

dan wewenangnya maupun mekanisme pengawasannya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan¹³:

1. Pengawas internal lebih mendetail atau teliti melakukan pengawasan dibandingkan dengan pengawas lainnya karena ia menjadi bagian dari pemerintahan itu sendiri.
2. Menjadi bagian dari pemerintah tentu saja pengawas internal sangat memahami bagian-bagian dari penyelenggaraan pemerintahan dan pengawasan yang dilakukannya sangat komprehensif.
3. Dengan pengawasan internal yang baik dapat dihindari kerugian pemerintahan itu sendiri
4. Pengawasan internal yang baik dapat terhindarkan dari pelanggaran-pelanggaran.

2. Teori kewenangan

Kewenangan itu bersifat terikat pada waktu tertentu, serta tidak berlaku untuk selamanya. Dalam pemberian wewenang dan pencabutannya, selalu terdapat landasan-landasan hukum yang tertulis atau tidak tertulis, batasan hukum wewenang oleh pejabat pemerintah, wewenang tidak melekat sendirinya pada suatu jabatan. Setiap badan pemerintahan memiliki wewenang berdasarkan undang-undang atau konstitusi dan wewenang dapat diperoleh secara atribusi, delegasi, dan mandat. Sehingga tiap Pemerintah Daerah memiliki hak ataupun wewenang dalam mengatur Pegawai Negeri Sipil termasuk pengaturan kedisiplinan Pegawai negeri Sipil yang kemudian

¹¹ King Faisal Sulaiman, *Dialektika Pengujian Peraturan Daerah Pasca Otonomi Daerah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta: 2014, hlm 45.

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pengawasan Internal

¹³ A'an Efendi dan Freddy Poernomo, *op, cit*, Hlm. 274.

melimpahkan kewenangannya kepada Badan yang berwenang yakni Badan Kepegawaian Daerah. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan mengatur kepegawaian daerah Kabupaten/Kota mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di Kabupaten/Kota. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah pada umumnya didasarkan pada Peraturan Daerah masing-masing.¹⁴ Bukan hanya Badan Kepegawaian Daerah saja yang memiliki kewenangan atau wewenang untuk mengatur serta mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil tersebut. Tetapi, tiap-tiap Instansi Daerah atau Kepala Pejabat Instansi memiliki wewenang serupa hanya saja tidak memiliki wewenang yang menyeluruh dalam mengatur serta mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil dalam instansinya.

3. Teori Penegakan Hukum

Dalam Peraturan Disiplin PNS dibahas mengenai pelanggaran disiplin, bahwa setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 serta Peraturan Disiplin PNS Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, akan menerima penegakan hukum berdasarkan pelanggaran yang telah dituangkan kedalam Undang-Undang.

6. Kerangka Konseptual

1. Aparatur Sipil Negara: dalam Pasal 1 Huruf 1. Bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Pegawai Negeri Sipil: dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan, "Pegawai negeri Sipil yang selanjutnya disingkat menjadi PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan".¹⁵
3. Disiplin: Menurut Soegeng Pridjominto mengemukakan: "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang meneunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu pada dirinya sehingga sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya".
4. Pembina Aparatur Sipil Negara: sama halnya dengan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Pasal 1 huruf 14 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pejabat Pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN diinstansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Badan Kepegawaian Daerah: Badan yang dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah Tahun 1999. Badan

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 17-18

¹⁵ Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah, baik pemerintah daerah Kabupaten/Kota maupun pemerintah Provinsi. Tugas Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah pada prinsipnya terdiri atas tiga macam, yakni:

1. Penyiapan peraturan daerah dibidang kebijaksanaan teknis kepegawaian
2. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan dan pemberhentian PNS Daerah, baik yang menduduki jabatan Struktural/fungsional atau tidak
3. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah, dan menyampaikan setiap informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.¹⁶

Semua fungsi diatas haruslah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah tersebut.

6. Disiplin Pegawai Negeri Sipil: dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa disiplin PNS ialah suatu kesanggupan Pegawai negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan dijatuhi sanksi hukuman.

7. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu

¹⁶ Hartini sri, 2008, *Hukum Kepegawaian diIndonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm. 27-28

pendekatan masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan hidup di dalam masyarakat. Penelitian ini hendak melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat sehingga mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat.¹⁷ Identifikasi data dimulai dari data sekunder, bahan hukum primer kemudian bahan tertier dan dilanjutkan dengan pengumpulan data primer dilapangan dengan cara menelaah bagaimana Kewenangan Pembina Aparatur Sipil Negara dalam perwujudan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru. Dengan dilakukannya suatu pertimbangan kasus terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.¹⁸ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian hukum sosiologis ini adalah:

¹⁷ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta: 2012, hlm.

¹⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rajawali Pers, Jakarta: 2006, hlm. 118

1. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru
2. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru
3. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru

b. Sampel

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel, dimana sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap mewakili keseluruhan populasi, atau metode yang dipakai adalah

4. Sumber Data

a) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui responden dengan cara pengumpulan data, instrument penelitian dengan kuisioner dan wawancara dengan para pihak yang ada hubungannya dengan permasalahan yang penulis teliti.

b) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan Perundang-undangan, buku-buku, literatur serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, yang terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang diperoleh dari:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan penelitian yang berasal dari literatur dan hasil penelitian para ahli sarjana yang berupa buku-buku yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

3) Bahan Hukum Tertier

Yaitu bahan-bahan penelitian yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus, ensiklopedia, dan lainnya.

a. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yaitu buku-buku, hasil-hasil penelitian para sarjana dan hasil karya ilmiah dari kalangan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk, informasi atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, internet, ensiklopedia dan jurnal hukum.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penulisan ini penulis melakukannya dengan menggunakan beberapa metode, yaitu: observasi, wawancara, dan kajian pustaka.

6. Analisis Data

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan dan pembahasan atas permasalahan yang dipergunakan maka teknik analisis data penulis lakukan dengan metode *kualitatif*. Penulis mengumpulkan data observasi lokasi yang terbatas dengan beberapa responden yang di wawancarai.

Pengolahan data secara kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan penelitian data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau secara lisan dan fakta-fakta lapangan dipelajari serta dituangkan pada hasil penelitian ini serta dengan menggunakan metode deduktif dengan cara menganalisis dari permasalahan yang bersifat umum terhadap hal-hal yang bersifat khusus.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kewenangan Pembina Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Kewenangan

S. Prajudi Atmosudirdjo, berpendapat bahwa “Kita perlu membedakan antara kewenangan (*authority, gezag*) dan wewenang (*competence, bevoegdheid*), kewenangan adalah apa yang disebut dengan “kekuasaan formal” kekuasaan yang berasal dari kekuasaan legislatif atau yang diberi oleh undang-undang, atau kekuasaan yang berasal dari kekuasaan eksekutif Administratif. Kewenangan biasanya terdiri atas beberapa wewenang adalah kekuasaan terhadap segolongan orang-orang tertentu atau kekuasaan terhadap suatu bidang pemerintahan tertentu¹⁹.

2. Sumber-Sumber Kewenangan

1. Kewenangan Atribusi
2. Kewenangan Delegasi
3. Kewenangan Mandat

3. Pelaksanaan Kewenangan Pembina Aparatur Sipil Negara

¹⁹ S. Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Seri Pustaka Ilmu Administrasi VII, Cetakan Ke-10, Ghalia Indonesia, Jakarta:1994, hlm. 78.

Pemerintahan menurut Sadjijono, dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya, artinya keabsahan tindak pemerintahan atas dasar wewenang diatur dalam peraturan perundang-undangan²⁰, oleh karena itu mengetahui sumber dan cara memperoleh wewenang organ pemerintahan merupakan suatu hal yang sangat penting, mengingat kewenangan atau wewenang memiliki kedudukan penting dalam kajian hukum tata negara dan hukum administrasi, hal ini berkaitan pula dengan pertanggungjawaban hukum dalam penggunaan wewenang tersebut, seiring dengan salah satu prinsip dalam negara hukum “*geen bevoegheid zonder verantwoordelijkheid* atau *there is no authority without responsibility*” (tidak ada kewenangan tanpa pertanggungjawaban).

B. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa pelanggaran Disiplin merupakan setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja²¹. Fungsi pokok dari hukum yakni untuk mengatur sebuah hubungan antar manusia dan antar individu dengan Negara agar segala sesuatu berjalan dengan tertib sehingga karena adanya

²⁰ Sadjijono, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, LaksBang, Yogyakarta, 2008, hlm. 49.

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

kepastian hukum dan keadilan dalam masyarakat sebagai tujuan dari hukum itu sendiri. Penegakan hukum itu sendiri haruslah dilihat sebagai suatu proses sosial yang melibatkan lingkup lingkungannya, agar penegakan hukum tersebut dapat terlihat sebagai kegiatan yang mewujudkan tujuan hukum menjadi nyata adanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sebuah wewenang pemerintahan yang dimiliki oleh suatu badan atau pejabat pemerintah bersumber kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga wewenang yang didapat bukan berasal dari kehendak mereka melainkan sudah adanya peraturan yang mengaturnya. Suatu wewenang isinya dapat bermacam-macam, ada wewenang untuk membuat peraturan, yaitu suatu wewenang untuk menetapkan hukum yang prinsipnya tidak mengenai hal-hal konkret dan individu. Ada kewenangan untuk menetapkan hukum terhadap hal yang konkret dan individual. Namun, tidak semua wewenang akan memberikan akibat pada suatu keputusan hukum, karena seringkali suatu wewenang itu berisi atau memberikan suatu nasihat²².

Dengan adanya dibentuk Pembina Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya guna mampu mengawasi setiap kegiatan dan perilaku yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan yang berlaku. Diharapkan juga agar Pegawai Negeri Sipil yang berada

diruang lingkup kegiatan pemerintahan Negara maupun Daerah dapat menjalankan kinerjanya berdasarkan Standar Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Adanya penilaian Standar Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang dilakukan oleh Pembina Aparatur Sipil Negara guna mampu mengelola Pegawai Negeri Sipil yang berada di instansi masing-masing. Penilaian ini dilakukan berdasarkan prinsip dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 yaitu koheren, kelayakan, akuntabel, dapat ditiru, multi dimensional. Hasil penilaian tersebut memiliki manfaat yang diterima oleh tiga pihak berupa Pegawai Negeri Sipil, Instansi Pemerintah, dan masyarakat.

Pemanfaatan hasil tersebut dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai Pegawai Negeri Sipil, dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan Pegawai Negeri Sipil secara organisasional, dapat digunakan sebagai instrument kontrol sosial agar Pegawai Negeri Sipil selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik²³.

B. Kendala Pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru

Bahwasanya ada beberapa faktor yang menjadi penyebab tidak disiplinnya Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru, yakni :

- a. Kurangnya ketegasan dari pimpinan
- b. Kurangnya pengawasan pimpinan

²² Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta: 1993, hlm. 97.

²³ Pasal 5 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019

- c. Kurangnya pemahaman undang-undang
- d. Pribadi pegawai negeri sipil

C. Upaya Mengatasi Kendala Penjatuhan Hukuman Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kota Pekanbaru

Dalam mengatasi kendala penjatuhan pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil diperlukan beberapa upaya ataupun solusi yang dapat diterapkan kepada pelanggar. Upaya-upaya tersebut berupa:

- a. Pembinaan dan Sosialisasi oleh Pimpinan
- b. Tindakan pimpinan
- c. Upaya administratif

D. Pemberian sanksi yang tepat oleh pemerintah Kota Pekanbaru kepada Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin

Dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil juga disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

- 2. Tingkat hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
- 3. Tingkat hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun
- 4. Tingkat hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah,

pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Adapun hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar kewajiban PNS berupa mencapai sasaran kerja Pegawai sebagai berikut:

- 1. Hukuman disiplin sedang, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% sampai dengan 50%.
- 2. Hukuman disiplin berat, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25%.

Meskipun penjatuhan sanksi yang diberikan pemerintah berdasarkan peraturan yang telah ditentukan dan berlaku, namun untuk capaian yang diharapkan tidaklah maksimal. Karena pemerintah Kota Pekanbaru hanya mengacu pada beberapa peraturan saja dalam penjatuhan sanksi tersebut. Sedangkan sanksi yang terdapat pada peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil tidak diterangkan ataupun dijelaskan secara terinci proses yang cepat dan tegas dalam penjatuhan sanksi tersebut.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Dalam implementasinya peraturan Disiplin Pegawai Negeri sipil dikaitkan dengan kewenangan Pembina Aparatur sipil Negara di Kota Pekanbaru ini, masih kurangnya keterlibatan pemerintah dalam mengatasi pelanggaran disiplin pegawai

yang terjadi hingga saat ini. Karena jumlah pelanggaran yang terjadi dari tahun 2017 hingga 2018 telah mengalami peningkatan yang cukup banyak. Sehingga kewenangan Pembina itu sendiri tidak terlalu mempengaruhi kedisiplinan Pegawai nya.

2. Faktor penghambat pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, dan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru adalah masih lemahnya pengawasan dari atasan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran disiplin. Sehingga kepada setiap atasan haruslah memiliki sikap tegas terhadap tindakan yang akan dilakukan oleh bawahannya.
3. Upaya agar tidak adanya kendala dalam penjatuhan hukuman pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan kebijakan oleh pemerintah, serta terlaksananya sanksi yang berdasarkan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Yakni peraturan yang berdasarkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Saran

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, dan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru perlu membuat regulasi khusus peraturan badan atau peraturan kepala badan tidak hanya kesepakatan bersama yang mengatur tentang pemberian

pelatihan saja terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan dalam kepegawaian tersebut.

2. Dalam hal pemberian sanksi, seharusnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, dan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru dapat lebih tega dan konsisten dalam menerapkan peraturan yang telah berlaku selama ini dan memberikan sanksi dengan segera mungkin kepada pelanggar disiplin pegawai negeri sipil tersebut.
3. Memperkuat dan memperketat pengawasan bersama antara atasan dan bawahan dengan cara melakukan pendekatan dari atasan kepada bawahan. Sehingga seorang pemimpin harus mampu memberikan suatu contoh yang baik kepada pegawainya agar mereka termotivasi pada diri mereka untuk bekerja secara disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta
- Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Suketi dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum, Filsafat, Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok
- HR Ridwan, 1994, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta
- Burhan Ashofa, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta
- Amiruddin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Bambang Sunggono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rajawali Pers, Jakarta
- Effendi, Poernomo, 2017, *Hukum Administrasi*, Bumi Aksara, Jakarta Timur
- Anggriani Jum, 2012, *Hukum Administrasi Negara*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Marbun, Mahfud, 2006, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta
- Luthfi, 2003, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi*, Bayumedia Publishing, Malang
- Firdaus Emilda, 2012, *Hukum Tata Negara*, UR Press, Pekanbaru
- Siswanto, 2006, *Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- HR Ridwan, 2013, *Hukum Administrasi Negara (edisi revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Nomensen, 2015, *Hukum Administrasi Negara*, Jala Permata Aksara, Jakarta
- King Faisal Sulaiman, 2014, *Dialektika Pengujian Peraturan Daerah Pasca Otonomi Daerah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Yudhi Setiawan, et.al., 2017, *Hukum Administrasi Pemerintahan: Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok
- S. Prajudi Atmosudirjo, 1994, *Hukum Administrasi Negara, Seri Pustaka Ilmu Administrasi VII, Cetakan Ke-10*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sadjijono, 2008, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, LaksBang, Yogyakarta
- Indroharto, 1993, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta

B. Jurnal/Kamus/Makalah

- M. Agus Santoso, "Peran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Menjalankan Fungsi Pengawasan", *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Vol.18, No.4 Oktober 2011
- Washington, D.C., "President Bush Discusses Job Growth And Thr Economy", 2006, *Administration Review*, Reviewed by White House, *Jurnal Westlaw*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#> pada tanggal 10 Maret 2020 dan diterjemahkan oleh Google Translate
- White House, "Remarks By The President In Personnel Announcement", The White House Office of Communications, *Administration Review*, *Jurnal Westlaw*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#> pada tanggal 10 Maret 2020 dan diterjemahkan oleh Google translate
- Ramlan, "Tinjauan Filosofis Kepastian Hukum Bagi Pemerintah Daerah Dalam

Implementasi Undang-Undang Penanaman Modal”, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi II, No.2 Februari 2012.

Muh.Yusuf, “*Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Pelaksanaan Anggaran*”, Artikel Pada *Jurnal Konstitusi*, BKK Fakultas Hukum Universitas Riau Kerjasama dengan Penggiat Politik Hukum di CSO Sulawesi Centre, Sulawesi.

Jurnal Google Cendikia, “*BAB II Kajian Teoritis Menegani Aparatur Sipil Negara, Kewenangan, dan Wewenang, Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*”, Artikel pada *Google Cendikia*, diakses pada tanggal 09 Mei 2020

Jurnal Google Cendikia, “*BAB II Kajian Teoritis Menegani Aparatur Sipil Negara, Kewenangan, dan Wewenang, Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*”, Artikel pada *Google Cendikia*, diakses pada tanggal 09 Mei 2020

Problematika penegakan hukuman disiplin kepegawaian, tedi sudrajat, fakultas hukum universitas jenderal soedirman purwokerto, jurnal dinamika hukum vol.8 no. 3 september 2008, diakses, sabtu 6 juni 2020

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 74 Tahun 2010 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pengawasan internal, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 4890

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292

Keputusan Presiden No 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reormasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226

D. Website

<https://m.liputan6.com/bisnis/read/4003488/badan-pertimbangan-kepegawaian-berhentikan-42-pns->

kenapa, diakses, Rabu 20
November 2019.

[http://
id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Pek
anbaru](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru), diakses, Minggu 21 juni
2020

[http:
/ /
DOCRIJM_1507844028RPI2JM
Pekanbaru -
BAB 4 Profil Kab-
Kota OK.pdf](http://DOCRIJM_1507844028RPI2JM_Pekanbaru_-_BAB_4_Profil_Kab-Kota_OK.pdf), diakses, minggu 21
juni 2020

[http: / / www. google.
com/url?sa=t&source=web&rct=j
&url=http:/
/repository.uinsuska.ac.id/4776/5/
9%2520BAB%2520IV.pdf&ved=2
ahUEwIw0LKP5LqAhUW7HMBH
bjBBIAQFjAAegOIBBAC&usg=A
OvVawI60yA -
GGU9nYkyf0OsdVY \(repositry.uin-
suska.ac .id. PDF Hasil web BAB
IV Penelitian- repositry UIN
SUSKA\) , diakses minggu 21 juni
2020](http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.uinsuska.ac.id/4776/5/9%2520BAB%2520IV.pdf&ved=2ahUEwIw0LKP5LqAhUW7HMBHbjBBIAQFjAAegOIBBAC&usg=AOvVawI60yA-GGU9nYkyf0OsdVY)

[http:/ /pekanbaru.go.id/p/hal/sejarah-
pekanbaru](http://pekanbaru.go.id/p/hal/sejarah-pekanbaru), diakses minggu, 23
Agustus 2020