

# IMPLEMENTASI PP NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS Study Kasus Di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta

Oleh:

Winartiningsih dan Yenny Dwi Artini

## **Abstract**

*Smoothness of governance and national development are realized through a variety of public services largely depends on the perfection of the state apparatus / government, especially the civil servants both at the central and regional levels. Indications perfection Civil Servants (PNS) as the state apparatus, among others, demonstrated by its ability to achieve good performance and discipline in work. Unfortunately overview of bureaucracy in Indonesia is still not positive.*

*To achieve perfection apparatus of civil servants, the government has set the Government Regulation (PP) No. 30 of 1980 which contains about PNS disciplinary rules covering the obligations and prohibitions carried out by a civil servant. However, Regulation No. 30 Year 1980 has now been replaced with the new regulations, namely Regulation No. 53 of 2010. One important difference from the previous laws is that Regulation No. 53 of 2010 emphasizes the inherent supervisory function which gives a major role to the direct superior in discipline.*

*This study was carried out in the working area Kanreg I National Personnel Board, which includes 42 Regional Employment Agency Provincial and Regency / City in Central Java and Yogyakarta. The research was conducted through the inspection beam processing disciplinary punishment in the form of notes, transcripts, interrogation, sentencing decree discipline, and so forth are carried out in betbagai BKD. Data is also collected by interviewing officials / employees of BKD and officials of the Regional Office of Technical Assistance field I BKN Yogyakarta.*

*The results showed that there were 8 cases of violation of discipline in the Regional Office I Yogyakarta, which has not been entirely processed properly according to Government Regulation No. 53 Year 2010, especially regarding the inspection conducted by inspectors and officials disciplinary punishment imposed. The causes of discrepancies in terms of the examination is due to less regular and less competent officials are obliged to carry out checks that rely more on official inspection of inspektorat. Cause of the discrepancy in terms of disciplinary punishment is because local officials do not understand the regulations and discipline of civil servants in Government Regulation No. 53 Year 2010 and the arrogance and arbitrariness of officials in the region in menjatuhan disciplined.*

*The recommendation is that socialization, it stresses the workshop with more material about the mastery of the material / substance Regulation No. 53 Year 2010, the technical inspection procedures, creation and manufacture of SK Punishment BAP discipline, enriched with simulations and discussions.*

**Keywords: Discipline, Regulation No. 53 Year 2010**

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Setiap organisasi dibentuk berdasarkan visi yang ditujukan untuk memenuhi berbagai kepentingan manusia. Manusia juga merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi untuk melaksanakan visinya tersebut. Dalam organisasi negara, pemerintah berkewajiban melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional dan dilaksanakan oleh aparatur negara atau pegawai negeri. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional yang diwujudkan melalui berbagai pelayanan publik sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara/pemerintah, khususnya pegawai negeri baik di tingkat pusat maupun daerah.

Indikasi kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara antara lain ditunjukkan melalui kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik dan kedisiplinan dalam bekerja. Sayangnya gambaran birokrasi di Indonesia masih belum positif seperti dituliskan oleh Wicaksono (2006:7), bahwa “mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “*mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit.*” Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja”. Ilustrasi tersebut menunjukkan bahwa disiplin PNS di Indonesia masih sangat rendah. Oleh

karena itu pembinaan disiplin PNS masih menjadi pekerjaan yang harus terus ditingkatkan upayanya.

Untuk mewujudkan kesempurnaan aparatur PNS, pemerintah telah menetapkan berbagai peraturan yang bersifat mengikat dan memaksa untuk dilaksanakan dalam bekerja. Terutama berkaitan dengan pembinaan disiplin PNS, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 1980 yang memuat tentang peraturan disiplin PNS yang meliputi kewajiban dan larangan-larangan yang dilakukan oleh seorang PNS. Namun PP Nomor 30 Tahun 1980 tersebut kini telah digantikan dengan peraturan yang baru yaitu PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Adapun beberapa alasan penggantian tersebut antara lain bahwa PP Nomor 30 Tahun 1980 dipandang tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan situasi serta kondisi saat ini. Selain itu menurut PP Nomor 30 Tahun 1980 ketentuan dalam pemberian hukuman disiplin sangatlah variatif, sehingga dalam hal pelanggaran yang sama hukuman yang diberikan bisa berbeda. Meskipun memiliki kelemahan dan kekurangan, namun PP Nomor 30 Tahun 1980 bisa bertahan selama 30 tahun sebagai pedoman dalam penegakan disiplin PNS.

Salah satu perbedaan penting dari peraturan sebelumnya adalah bahwa PP Nomor 53 Tahun 2010 mengedepankan fungsi pengawasan melekat. Hal tersebut tercermin dari ketentuan pada pasal 24 ayat 1, bahwa atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Hasil pemeriksaan tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan (BAP) yang kemudian digunakan sebagai dasar penjatuhan hukuman disiplin. Selanjutnya dalam pasal 24 ayat 3 juga ditetapkan bahwa apabila menurut hasil pemeriksaan tersebut kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Apabila kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan

secara hierarki disertai BAP. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010, wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dari Presiden sampai pejabat struktural terendah sudah terdistribusi habis dan wewenang memeriksa ada pada atasan langsung. Apabila terjadi pelanggaran dengan ancaman hukuman disiplin sedang atau berat, maka Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat lainnya membentuk Tim Pemeriksa, dan dalam hal demikian ini atasan langsung tetap menjadi anggota tim pemeriksa bersama unsur pengawasan dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Jadi dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 atasan langsung memiliki peran sangat penting dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Untuk mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut telah dilaksanakan sosialisasi kepada Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia. Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara (BKN) sosialisasi tersebut mencakup wilayah kerja Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang membawahi 42 Kabupaten/Kota. Kepala-kepala BKD inilah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010. Apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka kepala-kepala BKD tersebut harus memprosesnya berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 dan tidak lagi menggunakan PP Nomor 30 Tahun 1980. Mengingat bahwa PP Nomor 53 Tahun 2010 merupakan peraturan baru yang ditetapkan tahun 2010, maka kemungkinan ada BKD Kabupaten/Kota yang belum memahaminya, baik menyangkut proses, prosedur maupun tata cara penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS meskipun sudah disosialisasikan. Oleh karena itu penulis memandang penting untuk dilakukan penelitian mengenai implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di wilayah kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta.

### **Permasalahan Penelitian**

Semakin kuatnya peran pimpinan dalam penegakan disiplin PNS sesuai ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 dimaksudkan agar pembinaan PNS

semakin efektif. Oleh karena itu pimpinan dan BKD sebagai badan pembina kepegawaian harus benar-benar mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 apabila terdapat PNS yang melanggar aturan disiplin. Dengan demikian penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan: “Bagaimana BKD Kabupaten/Kota di wilayah kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta mengimplementasikan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS apabila terjadi tindakan indisipliner yang dilakukan oleh PNS ? “

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan untuk mencapai tujuan-tujuan:

1. mengetahui bagaimana implementasi PP. Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta
2. mengetahui Kendala-Kendala apa yang dihadapi oleh Pejabat yang berwenang dalam melaksanakan PP Nomor 53 Tahun 2010.

### **Kajian Literatur**

#### **Disiplin**

Dalam setiap kerjasama diperlukan suatu peraturan disiplin yang berfungsi membantu menciptakan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong para pegawainya untuk lebih produktif. Menurut Helmi (1996:34), didiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Dalam lingkup pemerintahan disiplin diperlukan agar terwujud PNS yang handal, professional dan bermoral dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*).

PNS haruslah mempunyai kompetensi yang diindikasikan dengan adanya sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sikap disiplin adalah modal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap PNS karena tugas dan tanggung jawabnya langsung berhubungan dengan pemberian pelayanan publik. Kinerja pemerintahan akan sangat ditentukan oleh kepuasan warga negara terhadap kehandalan, profesionalitas dan kedisiplinan para PNS dalam memberikan pelayanan tersebut.

### **PP Nomor 53 Tahun 2010**

Pemerintah telah menerbitkan PP Nomor 53 Tahun 2010 untuk mengganti PP Nomor 30 Tahun 1980 untuk mengatur disiplin PNS. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut diatur secara tegas dan eksplisit apa dan bagaimana seharusnya seorang abdi negara berkinerja. Peraturan tentang disiplin PNS tersebut memuat kewajiban, larangan dan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran, mulai dari jenis hukuman disiplin ringan, sedang hingga berat. Berbagai ketentuan tersebut dirancang sedemikian rupa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif.

Dalam pasal 1 angka 1 ditetapkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya dalam pasal 1 angka 3 ditetapkan bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS baik yang dilakukan di dalam

maupun di luar jam kerja. Sedangkan dalam pasal 1 angka 4 ditetapkan bahwa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan PNS.

Selanjutnya dalam pasal 3 telah ditetapkan ada 17 butir kewajiban yang harus ditaati atau dilaksanakan oleh PNS, yaitu:

1. Mengucapkan sumpah /janji PNS
2. Mengucapkan sumpah janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
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 pemerintah harus dirahasiakan
9. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil
10. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara
11. Mau kerja dan mentaati 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 karir

17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan dalam pasal 4 ditetapkan 15 butir larangan berupa tindakan yang harus di jauhi atau dihindari oleh setiap PNS, yaitu:

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
3. Tanpa ijin 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. Memberi atau menyanggupi akan member sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
7. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya
10. Melakukan 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, DPR, DPD, DPRD
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.
  - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.

Sesuai ketentuan pasal 5 dan 6, maka PNS yang tidak menaati ketentuan kewajiban sebagaimana diatur dalam pasal 3 dan/atau larangan sebagaimana diatur dalam pasal 4 tersebut di atas dijatuhi hukuman disiplin.

Mengenai hukuman disiplin, dalam pasal 7 ditetapkan ada 3 tingkat dan 11 jenis hukuman disiplin sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin ringan, terdiri dari 3 jenis hukuman disiplin yaitu: (a) tegoran lisan, (b) tegoran tertulis, dan (c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari 3 (tiga) jenis yaitu: (a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, (b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, dan (c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman disiplin berat terdiri dari 5 (lima) jenis, yaitu: (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.

Dalam menentukan pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, dalam pasal 15 sampai dengan 20 telah ditetapkan secara berjenjang mulai dari Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Gubernur, pejabat eselon I sampai dengan eselon V. Bagi masing-masing pejabat tersebut telah diberikan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS/Pejabat tertentu dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin yang telah ditentukan pula.

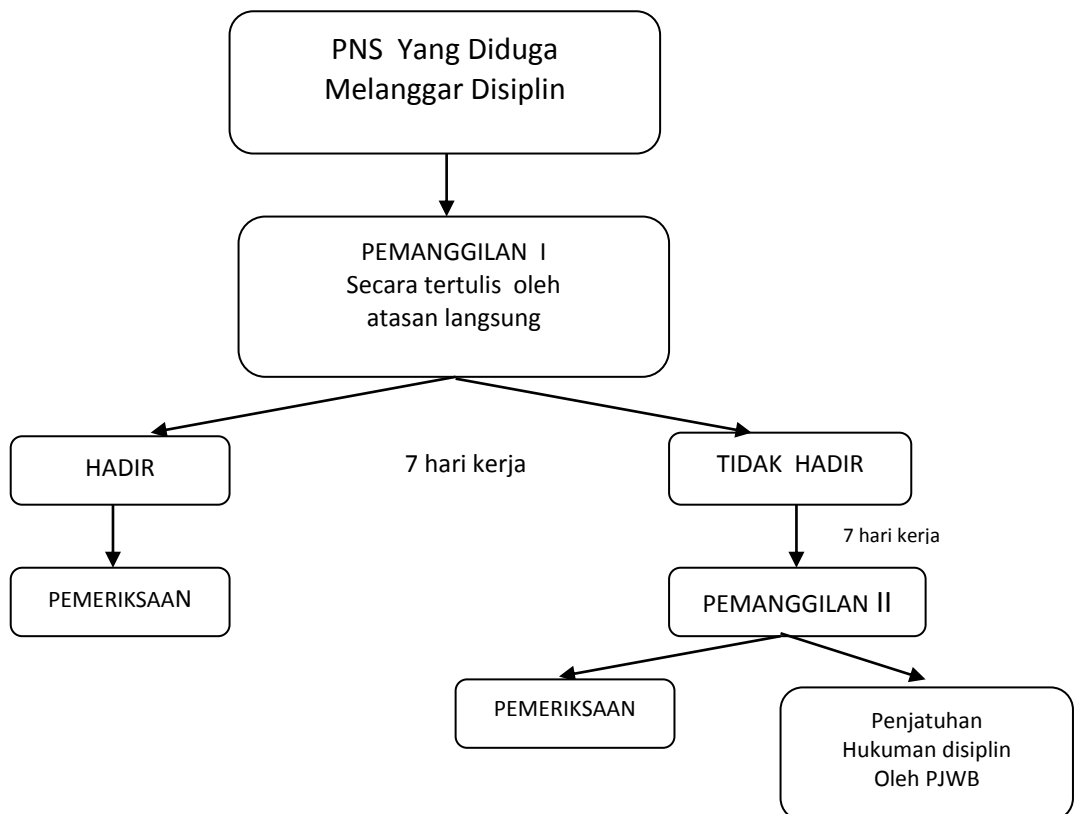
Penjatuhan hukuman disiplin harus dilakukan melalui tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman dan penyampaian keputusan hukuman disiplin. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, atasan langsung wajib memeriksa lebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Untuk ancaman hukuman disiplin sedang dan berat maka PPK atau pejabat lain yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa. Tujuan dari pada pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar-benar melakukan pelanggaran disiplin atau tidak, dan untuk mengetahui factor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui dampak atau akibat dari pelanggaran disiplin tersebut.

Pemeriksaan terhadap PNS yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti dan obyektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan. Untuk itu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin harus dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan. Apabila PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari

kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, dalam surat pemanggilan pertama maupun kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat pemanggilan tersebut. Apabila pada tanggal pemeriksaan yang sudah ditentukan dalam surat pemanggilan kedua PNS yang bersangkutan tetap tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Secara sederhana proses panggilan dapat digambarkan dalam bagan berikut:

**Gambar 2.1 Diagram Proses Pemanggilan**



Mengenai ketentuan berlakunya Hukuman Disiplin, apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin maka hukuman disiplin berlaku pada hari ke 15 (limabelas) sejak tanggal yang ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin. Keputusan hukuman disiplin wajib didokumentasikan oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan. Dokumen keputusan hukuman disiplin tersebut digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan.

Perbedaan penting PP Nomor 53 Tahun 2010 dibandingkan dengan peraturan sebelumnya yaitu PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin PNS adalah bahwa pola aturan penjatuhan hukuman ternyata lebih berat, yaitu mulai dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan jabatan PNS, hingga pemberhentian dengan hormat maupun tidak dengan hormat. Selain itu dalam menetapkan pejabat yang berhak memberikan hukuman juga diperketat, yaitu dengan memberikan kewenangan bagi pejabat atasan langsung untuk menindak stafnya yang telah dinyatakan melakukan pelanggaran disiplin. Bahkan bagi pejabat yang mengetahui stafnya telah melakukan pelanggaran namun pejabat yang bersangkutan tidak melakukan penindakan dengan menjatuhkan hukuman, maka pejabat yang bersangkutan tersebut justru yang akan dikenai tindakan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh stafnya tersebut.

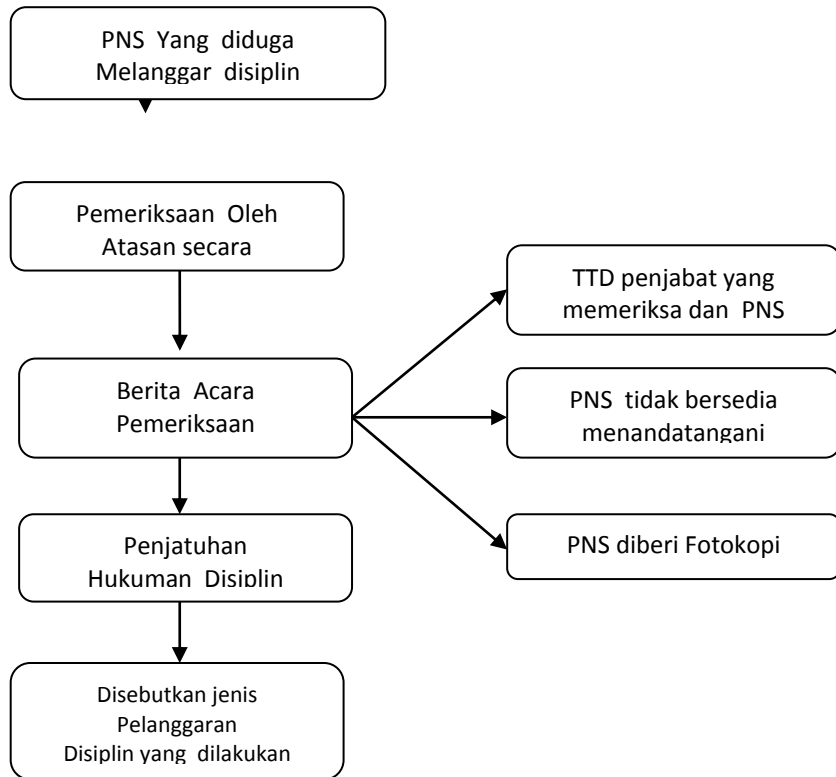
Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau Tim Pemeriksa wajib mempelajari dengan seksama laporan-laporan atau bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan. Bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinnya menjadi wewenang Presiden dan juga bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin yang pemeriksaannya menjadi kewenangan PPK atau Gubernur sebagai atasan langsungnya, maka untuk mempercepat pemeriksaan PPK atau Gubernur

dapat memerintahkan pejabat di bawahnya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Hasil pemeriksaan tersebut harus dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan (BAP). Dalam prosesnya sering terjadi PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan bagi pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada. Apabila menurut pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin kemudian atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hirarki disertai berita acara pemeriksaan.

Dalam hal pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat, maka PPK atau pejabat yang ditunjuk dapat membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk. Seandainya atasan langsung dari PNS yang bersangkutan terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara langsung.

Secara singkat proses pemeriksaan untuk penjatuhan hukuman disiplin dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.2 Proses Pemeriksaan**



Selanjutnya apabila seorang PNS merasa tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang kepada dirinya, maka yang bersangkutan dapat menempuh upaya administratif berupa keberatan atau banding. Keberatan atau banding tersebut dilakukan melalui surat yang ditujukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Dengan demikian implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 merupakan penerapan PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam praktek penegakan disiplin PNS yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tersebut telah ditetapkan sebagai subyek pejabat yang berwenang secara berjenjang mulai dari Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri, Gubernur/Bupati/Walikota), pejabat struktural eselon I s/d eselon terendah, berkewajiban melakukan proses dan tatacara penegakan disiplin mulai dari

melakukan pemanggilan terhadap PNS/CPNS yang diduga melakukan pelanggaran, melakukan pemeriksaan sampai dengan menjatuhkan hukuman disiplin. Sementara itu sebagai obyek adalah PNS/CPNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, wajib dilakukan tindakan pembinaan oleh pejabat yang berwenang yaitu dipanggil, diperiksa, dijatuhi hukuman disiplin apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 demikian itu diarahkan untuk mewujudkan sosok PNS yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*).

### **Metode Penelitian**

#### **Definisi Konsep**

Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah penerapan peraturan disiplin dalam bentuk tindakan Pejabat yang berwenang terhadap PNS/CPNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin melalui serangkaian prosedur dan tatacara dari pemanggilan, pemeriksaan sampai dengan penjatuhan hukuman disiplin sesuai ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010.

#### **Definisi Operasional**

Indikator-indikator dari implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :

1. Proses Administrasi: adanya surat panggilan untuk dilakukan pemeriksaan, adanya Pejabat pemeriksa / Tim Pemeriksa, adanya Berita Acara Pemeriksaan, adanya kewajiban/larangan yang dilanggar, adanya Surat Keputusan Hukuman disiplin.
2. Pelaksanaan sanksi hukuman disiplin dalam PP Nomor 53 Tahun 2010
3. Kewenangan pejabat yang berhak menjatuhkan hukuman disiplin
4. Kesesuaian antara jenis hukuman dengan jenis pelanggaran

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus agar dapat mengungkapkan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terjadi di BKD Kabupaten/Kota dalam wilayah Kantor Regional I BKN Yogyakarta dan bagaimana penanganannya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* (sampel bertujuan), yaitu penelitian memilih informan yang dianggap tahu masalah yang sedang diteliti secara mendalam untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi dan berbagai macam sumber dan bangunannya (*contruction*) (Moleong 2000:165). Informan dipilih didasarkan atas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan data. Dalam penelitian ini kasus yang kami jadikan bahan studi diambil dari 7 (tujuh) BKD dengan pertimbangan bahwa 7 (tujuh) BKD ini yang memiliki banyak kasus tentang penerapan disiplin PNS.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dan mendalam (*depth interview*) kepada pihak yang terlibat dan terkait langsung guna mendapatkan penjelasan mengenai kondisi dan situasi yang sebenarnya. Pelaksanaan wawancara dilakukan 'secara individual (*inthvidual interview*). Metode dokumentasi digunakan untuk mencari data berupa catatan, transkrip, bukti, berita acara pemeriksaan, surat keputusan penjatuhan hukuman, dan sebagainya.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini dipergunakan analisa data deskriptif kualitatif untuk menganalisa data yang bersifat kualitatif, yaitu data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Miles and Huberman (2007 :15-20), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga

datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

PP Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang Disiplin PNS ini telah berlaku sejak 6 Juni 2010 artinya sampai Juni 2012 (ketika penelitian ini dilaksanakan) telah berjalan selama dua tahun diimplementasikan di lapangan. Penelitian terhadap implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 ini mangacu pada konsep penerapan peraturan disiplin dalam bentuk tindakan pejabat yang berwenang terhadap PNS/CPNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin melalui serangkaian prosedur dan tata cara pemanggilan, pemeriksaan, sampai dengan penjatuhan hukuman disiplin.

Penelitian terhadap proses administrasi dilakukan melalui pencermatan terhadap dokumen Surat Keputusan (SK) hukuman disiplin. Pencermatan terhadap SK hukuman disiplin ini dilakukan dengan melihat konsideran dan dictum. Pada konsideran SK hukuman disiplin secara implisit memuat tentang adanya surat panggilan untuk dilakukan pemeriksaan, adanya pejabat pemeriksa atau tim pemeriksa (siapa yang melakukan pemeriksaan), adanya Berita Acara Pemeriksaan (BAP). Sedang pada dictum memuat hukuman disiplin yang dijatuhkan, kewajiban atau larangan yang dilanggar, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Selanjutnya untuk memperkuat data dilakukan pula wawancara terhadap pejabat/pegawai BKD dan pejabat Bidang Bimtek Kantor Regional I BKN Yogyakarta.

Dari kegiatan pencermatan terhadap tembusan SK Hukuman Disiplin di lingkungan Pemerintah Propinsi/Kabupaten/Kota di wilayah kerja Kantor Regional I BKN, penulis dapat menginventarisasi permasalahan teknis prosedural penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana disampaikan dalam table 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Penyimpangan Kasus Implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010**

No.	Kab/Kota /Prop	Pelanggaran	Panggilan	Pejabat Pemeriksa	Penuangan Dlm BAP	SK Hukuman Disiplin		Pejabat Yg Menanda Tangani SK HD
						Jenis Pelanggaran	Jenis Hukuman Disiplin	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	SLEMAN	Terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh PNS dilingkungan Instansi Kab Sleman : a. Kasus terlambat melaporkan perceraian.	Telah dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran disiplin, prosedur pemanggilan sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Dilakukan oleh Inspektoral , hal ini tidak sesuai dengan ketentuan PP 53 th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg terbukti melakukan pelanggaran disebutkan jenis pelanggaran yg telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan tidak sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, seharusnya dijatuhi Hudis tingkat berat namun PNS tsb dijatuhkan hukuman ringan oleh Pjbw menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010
		b. Kasus mangkir PNS tidak masuk kerja selama 28 hari tanpa alasan yang sah	Telah dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai	Dilakukan oleh Inspektoral, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP	PNS yg terbukti melakukan pelanggaran jenis pelanggaran yg telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan tidak sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, seharusnya dijatuhi Hudis tingkat sedang namun PNS tsb dijatuhkan hukuman ringan oleh Pjbw	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010

			dengan PP 53 Th 2010	53 Th 2010	menghukum		
2	BREBES	Terjadi kasus perselingkuhan	Telah dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg melakukan pelanggaran disebutkan jenis telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, yaitu dijatuhkan Hudis tingkat berat oleh Pjwb menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010
3	BOYOLALI	Terjadi kas Kasus penyimpangan dana kegiatan padat karya (dana)	Telah dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg melakukan pelanggaran disebutkan jenis telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, yaitu dijatuhkan Hudis tingkat berat oleh Pjwb menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010
4	KOTA TEGAL	Terjadi kasus PNS mempunyai istri lebih dari seorang	Telah dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg melakukan pelanggaran disebutkan jenis telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan sudah sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, yaitu Hudis tingkat berat oleh Pjwb menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010

5	KAB BLORA	Terjadi melakukan perceraian tanpa mendapatkan ijin dan SK dari Pjwb	kasus	Tela dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Dilakukan oleh Tim Pemeriksa, sudah sesuai dengan ketentuan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg melakukan pelanggaran disebutkan jenis pelanggaran yg telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan tidak sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, seharusnya dijatuhi Hudis tingkat berat tetapi ybs dijatuhi hudis ringan oleh Pjwb menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010
6	KOTA SURAKAR TA	Terjadi perselingkuhan	kasus	Tela dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Dilakukan oleh Inspektorat, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg melakukan pelanggaran disebutkan jenis pelanggaran yg telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan tidak sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, seharusnya dijatuhi Hudis tingkat berat oleh Pjwb menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010
7	BATANG	Terjadi penipuan liar dalam proses administrasi kepegawaian)	kasus	Tela dilakukan pemanggilan thd PNS yg diduga melakukan pelanggaran hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	Dilakukan oleh Inspektorat, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan PP 53 Th 2010	Hasil Pemeriksaan dituangkan dalam BAP, sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010	PNS yg melakukan pelanggaran disebutkan jenis pelanggaran yg telah dilakukannya	Hudis yg dijatuhkan tidak sesuai ketentuan PP 53 Th 2010, seharusnya dijatuhi Hudis tingkat berat namun PNS tsb dijatuhan hukuman ringan oleh Pjwb menghukum	SK Hudis ditandatangani oleh Pjb yang berwenang menghukum hal ini sudah sesuai dengan PP 53 Th 2010

Sumber: Diolah dari dokumentasi SK Hukuman Disiplin sampai dengan Juni 2012

Dari table 1 di atas diketahui terdapat 6 dari 7 kasus (85,7%) yang pemeriksaannya didasarkan pada Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dari Inspektorat yang merupakan paradigma lama dalam regulasi sebelumnya yaitu PP Nomor 30 Tahun 1980. Berarti pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran dilakukan bukan oleh pejabat yang seharusnya (sesuai ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010) yaitu atasan langsung atau tim pemeriksa. Dalam ketentuan yang baru ditetapkan bahwa untuk melakukan tata cara pemeriksaan dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin, setiap temuan dari pemeriksaan yang dilakukan oleh inspektorat rekomendasi yang disampaikan antara lain adalah meminta kepada atasan langsung untuk menindaklanjuti dengan melakukan pemeriksaan. Selanjutnya pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa inilah yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin, bila PNS tersebut terbukti melakukan pelanggaran disiplin. Tetapi dari kebanyakan konsideran SK hukuman disiplin yang penulis temukan hanya LHP inspektorat itulah yang dijadikan sebagai dasar untuk penjatuhan hukuman disiplin, bukan berdasar hasil pemeriksaan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa yang dituangkan dalam BAP.

Di sisi lain pejabat struktural yang berkedudukan sebagai atasan langsung memang belum terbiasa melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, akibatnya atasan langsung merasa kurang percaya diri untuk melakukan pemeriksaan. Hal ini dapat dimengerti karena atasan langsung belum tentu memiliki kompetensi untuk melakukan pemeriksaan seperti yang biasa dilakukan oleh pejabat inspektorat. Ketidaktahuan pejabat struktural yang berkedudukan sebagai atasan langsung terhadap kewajiban yang seharusnya dilakukan untuk memeriksa bawahannya yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, juga menjadi faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya mekanisme sebagaimana diamanatkan oleh PP Nomor 53 Tahun 2010. Hal ini disebabkan kurangnya sosialisasi dan pelatihan atau workshop tentang tatacara penanganan pelanggaran disiplin

sebagaimana disampaikan oleh pejabat Bidang Bimtek bahwa sosialisasi dan workshop disiplin PNS ini masih sangat kurang dilakukan. Sosialisasi ini menjadi tanggungjawab BKN, Inspektorat dan instansi masing-masing. Sosialisasi atau workshop disiplin yang dilaksanakan oleh Kantor Regional I BKN sendiri dalam dua tahun ini tidak lebih dari empat kali karena keterbatasan anggaran. Kegiatan itupun diperuntukkan bukan hanya untuk pejabat BKD saja namun dialokasikan pula untuk instansi vertikal, sehingga peluang pejabat struktural dari BKD sebagai representasi dari pemerintah daerah peluangnya semakin kecil untuk mendapatkan sosialisasi tersebut.

Selain kendala kompetensi, atasan langsung dalam melakukan pemeriksaan juga mengalami kendala psikologis seperti adanya rasa sungkan, ada budaya ewuh pakewuh, tidak enak terhadap bawahannya yang selama ini ada hubungan kedekatan dalam hubungan kerja. Namun di sinilah sebenarnya atasan langsung dituntut untuk bisa melakukan pemeriksaan terhadap bawahannya yang diduga melakukan pelanggaran. Oleh karena itu atasan langsung harus memiliki kemampuan dan keberanian untuk melakukan pemeriksaan dan menjatuhkan hukuman disiplin.

Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur sedemikian rupa bahwa atas pelanggaran terhadap kewajiban maupun pelanggaran terhadap larangan tertentu dikenai hukuman disiplin tingkat tertentu pula. Yang paling tegas secara eksplisit adalah sanksi hukuman disiplin terhadap pelanggaran kewajiban Pasal 3 angka 11, yaitu masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Dalam pencermatan terhadap sejumlah SK penjatuhan hukuman disiplin ternyata ditemukan ada hukuman disiplin yang tidak sesuai dengan ketentuannya.

Dari 7 kasus yang diamati, terdapat penjatuhan hukuman disiplin yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 sebagai berikut :

Tabel 2  
Tingkat Hukuman Disiplin yang dijatuhkan

No	Pelanggaran	Tingkat Hukuman Disiplin			Seharusnya
		Ringan	Sedang	Berat	
1	Terlambat melaporkan perceraian	-	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Th	-	Tingkat Hudis Berat.
2	Tidakmasuk kerja selama 28 Hari	Tegoran Tertulis	-	-	Tingkat Hudis Sedang
3	Perceraian tanpa ijin	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	-	-	Tingkat Hudis Berat
4	Pungutan liar dalam proses administrasi kepegawaian	-	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 Th	-	Tingkat Hudis Berat

Sumber: Diolah dari dokumentasi SK Hukuman Disiplin sampai dengan Juni 2012

Dari tabel 2 di atas, terdapat 4 dari 7 kasus (57%) dimana pejabat yang berwenang menghukum telah melalaikan kewajiban/tidak melakukan tindakan untuk menjatuhkan hukuman sebagaimana mestinya. Hal ini tampak pada kasus nomor 2 dalam table di atas, bahwa seorang PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, seharusnya atasan langsungnya berkewajiban untuk melakukan pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin, namun hal itu tidak dilakukan hingga akhirnya berlarut-larut sampai 28 hari kerja tidak masuk kerja, dan kepada PNS yang melanggar hanya dijatuhi hukuman disiplin teguran tertulis, yang tentunya tidak sesuai dengan ketentuan baru yang berlaku. Kondisi seperti ini terjadi karena para pejabat struktural yang berkedudukan sebagai atasan langsung masih merasa asing untuk mengupayakan pembinaan dengan melakukan langkah pemeriksaan ataupun

tindakan penjatuhan hukuman disiplin. Hal demikian pejabat struktural tersebut secara tidak sadar sebenarnya telah melalaikan kewajibannya. Terhadap kelalaian tersebut mestinya harus dilakukan penindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya. Jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada atasan yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, sama dengan jenis hukuman yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Atasan pejabat yang berwenang menghukum, juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dari tabel 2 di atas juga diketahui bahwa terdapat ketidaksesuaian antara hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berkaitan dengan peraturan disiplin PNS yang berhubungan dengan hak dan kewajiban PNS dalam perkawinan dan perceraian PNS yaitu PP 45 Th 1990 juncto PP no 10 Th 1983. Apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban yang berhubungan dengan perkawinan dan perceraian PNS, sanksinya merujuk pada tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagaimana ketentuan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Berdasarkan data tersebut di atas, bahwa telah terjadi ketidaksesuaian hukuman yang dijatuhkan dengan ketentuan yang seharusnya bisa disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: pejabat daerah kurang memahami ketentuan peraturan Disiplin PNS yang telah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010; atau bahkan belum mengetahui adanya peraturan Disiplin PNS tersebut; atau karena adanya arogansi dan kesewenang-wenangan pejabat di daerah dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Dari wawancara dengan pejabat/pegawai BKD dan pejabat Bidang Bimtek Kantor Regional I BKN Yogyakarta, diperoleh penjelasan bahwa pejabat

di daerah menghadapi beberapa kendala dalam menerapkan PP Nomor 53 Tahun 2010. Kendala-kendala tersebut menyangkut aspek yuridis, praktis dan psikis.

**Aspek yuridis:** Berbeda dengan PP 30 Tahun 1980 yang memberikan sanksi hukuman berat, dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 ternyata tidak mengatur penjatuhan hukuman disiplin berkaitan dengan ijin perkawinan dan perceraian, meskipun hal tersebut diatur dalam Perka BKN Nomor 21 Tahun 2010 (sebagai Peraturan Pelaksanaan PP nomor 53 Tahun 2010). Hal ini lemah dari aspek yuridis karena pada peraturan pokoknya yaitu PP Nomor 53 Tahun 2010 justru tidak diatur, sehingga menimbulkan celah hukum apabila ada gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Selain itu berlakunya PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS sekaligus mencabut ketentuan pasal 12 PP 32 Th 1932 tentang pemberhentian PNS. Dalam pasal 12 ayat (1) disebutkan bahwa PNS yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 2 bulan terus menerus dihentikan gajinya pada bulan ke 3, dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 sama sekali tidak diatur sehingga kesulitan apabila ada PNS yang mangkir akan menghentikan gajinya tidak ada dasar hukumnya.

**Aspek praktis:** Pejabat struktural yang tidak mengelola kepegawaian kurang memahami PP 53 Th 2010, padahal memiliki wewenang pelaksanaan untuk memeriksa dan menjatuhkan hukuman disiplin selaku atasan langsung. Selain itu ada kesulitan untuk mensinkronkan persepsi antara pejabat di Inspektorat dengan pejabat struktural lainnya. Pejabat Inspektorat merasa bahwa setiap pelanggaran PNS wewenang untuk melakukan pemeriksaan ada pada Inspektorat, padahal setelah berlakunya PP Nomor 53 Tahun 2010 ditentukan bahwa hasil pemeriksaan inspektorat hanya dijadikan dasar untuk pemeriksaan oleh atasan langsung atau tim apabila pelanggarannya mengarah ke hukuman disiplin sedang atau berat. Sebaliknya sebagian atasan langsung berpendapat bahwa Inspektoratlah yang paling kompeten untuk melakukan pemeriksaan berkaitan dengan hasil temuan dari pemeriksaan yang dilakukannya.

**Aspek psikis:** Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 terjadi perubahan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan kepada bawahannya bagi seluruh jabatan struktural dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Hal ini menimbulkan kendala psikis dalam hal pemeriksaan apalagi usia PNS yang diperiksa dari sisi usia lebih tua.

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS di 7 (tujuh) Kabupaten/Kota di wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta telah terjadi 8 (delapan) pelanggaran disiplin PNS. Dalam implementasi PP Nomor 53 Tahun 2010 ditinjau dari kesesuaian dan ketidaksesuaian terhadap aspek-aspek berikut diperoleh fakta:
  - a. Aspek pemanggilan : sesuai 100 % (8 kasus)
  - b. Aspek pejabat pemeriksa : sesuai 12,5 % (1 kasus) dan tidak sesuai 87 % (7 kasus)
  - c. Aspek penanganan BAP : sesuai 100 % (8 kasus)
  - d. Aspek penjatuhan hukuman disiplin : sesuai 37,5 % (3 kasus) dan tidak sesuai 62,5 % (5 Kasus)
  - e. Aspek pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin : sesuai 100 % (8 kasus)

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Implementasi peraturan disiplin PNS di wilayah kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta belum seluruhnya sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010.

2. Aspek yang dominan dari ketidaksesuaian implementasi peraturan disiplin PNS dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah perihal pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat pemeriksa dan perihal hukuman disiplin yang dijatuhkan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Penyebab ketidaksesuaian dalam hal pemeriksaan adalah karena kurang biasa dan kurang kompetennya pejabat yang berkewajiban melakukan

pemeriksaan sehingga pemeriksaan lebih mengandalkan pejabat dari inspektorat.

4. Penyebab ketidaksesuaian dalam hal penjatuhan hukuman disiplin adalah karena pejabat di daerah kurang memahami ketentuan peraturan disiplin PNS dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 dan karena arogansi serta kesewenang-wenangan pejabat di daerah dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

### **Saran**

Dari kesimpulan tersebut di atas dapat diberikan saran perlunya dilakukan sosialisasi, *workshop* dengan lebih menekankan pada materi tentang penguasaan materi/substansi PP Nomor 53 Tahun 2010, teknis tatacara pemeriksaan, pembuatan BAP dan pembuatan SK Hukuman disiplin, diperkaya dengan simulasi dan diskusi.

### **Daftar Pustaka**

- Heidjrachman dan Husnan, Suad. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE, 2002
- Helmi, Avin Fadilla. *Disiplin Kerja*, Buletin: Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII, ISSN: 0854-7108
- Kristian, Widya Wicaksono, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu ; 2006
- Miles, M.B dan Huberman, M. *Analisa Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi, Jakarta, Universitas Indonesia, Press ,2007
- Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil