

**BAB IV**  
**SANKSI HUKUM TERHADAP PELANGGARAN PP 53**  
**TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PNS PERSPEKTIF**  
**HUKUM ISLAM**

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang telah disahkan oleh Presiden Republik Indonesia yang mengatur mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan pemerintah ini dimaksudkan untuk mewujudkan terciptanya kedisiplinan dan ketertiban dalam bekerja sebagai abdi Negara. Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.<sup>1</sup>

Selanjutnya, yang dimaksud Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang

---

<sup>1</sup> Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010.

dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Kawasan PUSPIPTEK merupakan sebuah obyek yang penting bagi kehidupan bangsa dan negara baik ditinjau dari aspek kepentingan penelitian iptek maupun aspek ekonomi, politik, sosial, budaya dan pertahanan keamanan.

### **A. Faktor Utama Penyebab Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Pendayagunaan aparatur Negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dalam bekerja sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas Negara. Banyaknya pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin PNS, hal tersebut memiliki banyak faktor yang melatarbelakanginya.<sup>2</sup> Beberapa pelanggaran disiplin yang sering dilakukan adalah dengan melakukan absen di pagi hari kemudian di tengah hari pegawai tersebut tidak ada di ruangnya. Seperti yang telah dipersentasekan oleh bagian kepegawaian bahwa jumlah pegawai di kantor Puspiptek 304 orang dari 304 orang yang telah melakukan pelanggaran disiplin dengan datang

---

<sup>2</sup> Untung Suprpto. ST. MM, Kepala Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 18 Februari 2019.

terlambat atau sore hari tidak melakukan absen adalah 159 orang dan sisanya 145 orang saja yang disiplin. Jadi hanya 48% yang telah disiplin, dan 52% telah melakukan pelanggaran disiplin selama tahun 2018.

Hal tersebut telah direkapitulasi oleh bagian kepegawaian, bahwa sepanjang tahun 2018 lebih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Seperti pada bagan di bawah ini:

<b>KETERANGAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>%</b>
<b>PEGAWAI DISIPLIN</b>	<b>145 ORANG</b>	<b>48%</b>
<b>PEGAWAI TIDAK DISIPLIN</b>	<b>159 ORANG</b>	<b>52%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>304 ORANG</b>	

Sumber: data rekapitulasi puspiptek.2018

Dari data di atas dapat dibuktikan bahwa jumlah pegawai yang disiplin dan tidak disiplin lebih banyak yang melakukan pelanggaran disiplin. Sesuai dengan rekapitulasi yang telah direkap oleh kantor pusat bahwa pegawai yang tingkat kehadirannya atau telah datang terlambat dan tidak menggantinya dengan sesuai waktu keterlambatannya maka telah dihitung tidak hadir atau tanpa keterangan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pegawai Puspiptek.

“jadi gini, di kantor ini kan hanya ada 2 absen pagi dan sore hari, ketika pegawai datang terlambat maka kantor akan memberi toleransi sampai jam setengah sembilan, maka lewat dari itu pegawai yang terlambat harus pulang terlambat juga. Umumnya kantor pulang sampai jam empat jika pegawai tersebut terlambat sepuluh menit maka pegawai tersebut harus pulang lagi jam empat lewat sepuluh menit.”<sup>3</sup>

Menurut Budiarti, setiap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin harus menggantinya lagi dengan menit keterlambatan mereka. Namun masih banyak pegawai yang tidak melakukan hal itu. Ibu Budiarti pun mengaku jika dirinya juga pernah melakukan pelanggaran disiplin, ketika dia selalu berada di kantor tetapi masih terkena pelanggaran, karena sering datang terlambat Padahal masih banyak pegawai yang terlihat rajin padahal tidak ada di ruangnya pada siang hari.

Selanjutnya, Ibu Budiarti mengungkapkan:

“tidak usah jauh-jauh saya pun pernah kena pelanggaran karena tidak mengganti waktu keterlambatan saya, karena mengikuti waktu jam pulang dengan teman yang tidak terlambat. Padahal saya selalu berada diruangan, sedangkan yang terlihat rajin pun datang absen pagi kemudian kembali lagi sore hari. Hal tersebut tergantung pengawasan atasan terhadap bawahannya. Malah banyak atasan yang selalu melindungi bawahannya.”<sup>4</sup>

Menurutnya, hal tersebut tergantung kepada atasannya dan sistem pengawasan di kantor tersebut. Karena di kantor Puspiptek

---

<sup>3</sup> wawancara dengan Budiarti, Subbagian Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 08 Maret 2019.

<sup>4</sup> wawancara dengan Budiarti Subbagian Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 08 maret 2019.

hanya menerapkan 2 absen yakni pagi dan sore hari. Namun banyak pula yang melakukan pelanggaran ketika siang berada di luar kantor, kemudian lupa untuk tidak melakukan absen kembali pada sore hari atau bisa dikatakan tidak kembali lagi pada sore harinya untuk melakukan absen. Sehingga dihitung tidak hadir atau telah melakukan pelanggaran disiplin PNS.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh salah satu pegawai di bagian kepegawaian dan hukum, ia mengatakan bahwa banyak yang melakukan pelanggaran di Kantor ini.

“di sini yang kebanyakan melakukan pelanggaran itu di saat siang hari, ketika pagi hari melakukan absen kemudian di siang hari pegawai tersebut tidak ada di ruangnya. Hal tersebut yang sangat sering dilakukan di lingkungan kantor.”<sup>5</sup>

Bapak Tata mengaku jika selama ini pihak nya telah melakukan mediasi dan pendekatan sosial kepada pegawai negeri sipil yang menyalahgunakan jam kerja. Akan tetapi permasalahan kedisiplinan ini sangat sulit jika tidak dari dalam diri seseorang itu sendiri. Budaya seperti ini sudah menjadi permasalahan bagi pegawai negeri sipil yang telah lama menjabat, sehingga bisa seenaknya melakukan pelanggaran

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Tata Suhendra, SH. Tim Mediasi Kepegawaian dan Hukum, Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 05 Maret 2019.

disiplin. Tim nya pun sudah memberlakukan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 ini di kantor Puspiptek.

Selanjutnya Bapak Tata mengungkapkan:

“mungkin mereka ada yang melakukan kesibukan entah ada pekerjaan di luar kantor atau malas ketika di ruang kerja tidak ada kegiatan, dan mereka memanfaatkan jam kerjanya di luar kantor, dengan beralasan makan siang atau ngopi dan ngobrol dengan teman-temannya diluar sehingga lupa waktu sampai sore hari baru datang untuk melakukan absen”<sup>6</sup>

Berbagai alasan mengenai faktor terjadinya pelanggaran disiplin itu sendiri memiliki banyak faktor, terutama dari faktor yang membuat pegawai itu malas bekerja. Sehingga melakukan pelanggaran disiplin PNS, ada juga karena di kantor tidak adanya pekerjaan yang dikerjakan, sehingga lebih memilih untuk pulang dan absen kembali pada waktu sore hari.

Adanya oknum yang menyalahgunakan peluang untuk melakukan pelanggaran disiplin ini, memakai kesempatan ketika tidak ada nya pekerjaan di kantor kemudian pulang ke rumah dengan kesibukan nya masing-masing. Hal tersebut dilakukan dengan berbagai alasan yang diungkapkan oleh pelanggar. Kurangnya pengawasan dari

---

<sup>6</sup> Tata Suhendra, SH. Tim Mediasi Kepegawaian dan Hukum, Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 05 Maret 2019.

atasan pun menjadi faktor yang menyebabkan Pegawai negeri sipil tersebut melakukan pelanggaran.

Banyaknya faktor yang mendukung setiap pegawai melakukan pelanggaran, kurangnya pekerjaan atau kegiatan didalam kantor dan sikap kebiasaan yang membuat pegawai tersebut biasa melakukan pelanggaran-pelanggaran. Kurangnya pengawasan dari atasan yang melibatkan atasan pula melindungi bawahannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin PNS karena banyaknya faktor dan sudah menjadi kebiasaan yang dilakukan ketika tidak ada kegiatan di dalam kantor.

## **B. Penerapan Hukum di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan dalam Perspektif Hukum Islam**

Di dalam hukum islam kedisiplinan telah dijelaskan dengan kata “Ta’zir” yang berarti Ta'zir berasal dari kata 'azzara, yu azziru, ta'zir yang berarti menghukum atau melatih disiplin. Secara bahasa, ta'zir bermakna al-man'‘u artinya pencegahan. Menurut istilah ta'zir bermakna at-Ta'‘dib (pendidikan) dan at-Tankil (pengekangan). Ta'zir adalah suatu istilah untuk hukuman atas jarimah-jarimah yang

hukumannya belum ditentukan oleh syara'. Di kalangan fuqaha, jarimah-jarimah yang hukumannya belum ditetapkan oleh syara' dinamakan dengan jarimah ta'zir. Jadi, istilah ta'zir bisa digunakan untuk hukuman dan bisa juga untuk jarimah (tindak pidana).<sup>7</sup> Dasar hukum telah disyariatkannya ta'zir telah dijelaskan pula di dalam hadits Nabi Muhammad saw.

عَنْ أَبِي بُرْدَةَ الْأَنْصَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: ( لَا يُجْلَدُ فَوْقَ عَشْرَةِ أَسْوَاطٍ, إِلَّا فِي حَدٍّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ ) مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ

“Dari Abi Burdah Al-Anshari r.a, dia berkata, saya mendengar Nabi saw bersabda: "janganlah kalian menjilid di atas sepuluh cambuk kecuali di dalam hukuman yang telah ditentukan oleh Allah Ta'ala.”

(HR. Al- Bukhari)

Segala tindakan kurang disiplin pegawai negeri sipil, para ulama telah memberikan contoh seorang hakim yang zalim menjatuhkan hukuman kepada orang yang tidak terbukti bersalah. Hakim seperti ini menurut mereka dapat diberhentikan dengan tidak hormat bahkan diberi sanksi ta'zir. Contoh lain adalah pegawai yang

---

<sup>7</sup> Asadulloh Al Faruk, Hukum Pidana Dalam Sistem Hukum Islam, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 54



meninggalkan pekerjaan atau menolak melakukan tugas tanpa alasan yang dapat dibenarkan secara hukum. Pegawai yang demikian juga dapat dikenakan sanksi ta'zir sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sanksi ta'zir adalah sebagai preventif dan represif serta kuratif dan edukatif. Atas dasar ini ta'zir tidak boleh membawa kehancuran. Yang dimaksud fungsi preventif adalah bahwa sanksi ta'zir harus memberikan dampak positif bagi orang lain (orang yang tidak dikenai hukuman ta'zir) sehingga orang lain tidak melakukan perbuatan yang sama dengan perbuatan terdakwa.<sup>8</sup>

Macam-macam hukuman ta'zir

- a. Sanksi ta'zir yang mengenai badan. Hukuman yang terpenting dalam hal ini adalah hukuman mati dan jilid.
- b. Sanksi yang berkaitan dengan kemerdekaan seseorang, sanksi yang terpenting dalam hal ini adalah penjara dengan berbagai macamnya pengasingan.
- c. Sanksi ta'zir yang berkaitan dengan harta. Dalam hal ini yang terpenting diantaranya adalah denda, penyitaan/ perampasan dan penghancuran barang.

---

<sup>8</sup> Dzajuli, *Fiqh Jinayah Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam* (Jakarta, PT Raja Grafindo, 1996) Hal.185

- d. Sanksi-sanksi lainnya yang ditentukan oleh Ulul Amri demi kemaslahatan umum.<sup>9</sup>

Kedisiplinan juga merupakan hal besar yang menjadi permasalahan dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil, banyak nya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin contohnya datang terlambat yang seharusnya masuk pukul 08.00 WIB tetapi banyak yang datang pukul 09.00 WIB. Hal itu dikatakan oleh Kepala Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian, melihat banyaknya pelanggar disiplin maka hal itu dapat di berikan hukuman dengan pemotongan uang Tunjangan kinerja atau yang disebut juga dengan Tukin. Pemotongan uang tukin dilakukan apabila setiap PNS datang terlambat. Pengawasan yang dilakukan didalam kantor adalah diatur oleh atasan mereka masing-masing, setiap pegawai memiliki atasan yang mengawasi kedatangan dan kinerja pegawai.

“setiap PNS yang melanggar disiplin itu mendapat teguran terlebih dahulu dari atasan mereka, saya hanya mendapat informasi saja dan kemudian menindak terkait siapa pegawai yang telah melanggar disiplin dan kemudian dilakukan pemanggilan serta diberikan Berita Acara Pemeriksaan terlebih dahulu untuk dilakukannya apakah benar pegawai tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin PNS.”<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *Fiqh Jinayah Upaya Menanggulangi Kejahatan Dalam Islam*, Hal.186.

<sup>10</sup> Untung Suprpto. ST. MM, Kepala Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 18 Februari 2019.

Pembinaan yang dilakukan oleh pihak kantor Puspiptek adalah dengan dilakukannya penyuluhan dan pemberian latihan-latihan mengenai kedisiplinan dengan mengutamakan mengenai kedatangan dan jam kerja. Dan pelatihan-pelatihan pra jabatan pun dapat dijadikan pembinaan-pembinaan bagi calon Pegawai Negeri Sipil di dalam pengangkatan jabatan. Sehingga dalam hal ini pegawai negeri sipil dapat menerapkan dan mengetahui perihal pelanggaran-pelanggaran yang dapat menimbulkan permasalahan di dalam bekerja.

Sistem pembinaan karier yang baik juga sebagai sendi organisasi yang baik, karena dengan system pembinaan karier yang baik dapat dilaksanakan dengan baik pula akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja, dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai negeri sipil, tetapi sebaliknya apabila tidak ada system pembinaan karier yang baik tetapi tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh PNS. Yang dimaksud dengan system karier, adalah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pembangunannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-

syarat obyektif lainnya juga turut menentukan.<sup>11</sup> Untuk melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan system karier dan system prestasi kerja, maka perlu adanya pengaturan antara lain mengenai:

- a. Formasi
- b. Pengadaan
- c. Pengujian kesehatan
- d. Penggajian
- e. Kepangkatan
- f. Jabatan
- g. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan
- h. Daftar urut kepangkatan
- i. Cuti
- j. Perawatan
- k. Pendidikan dan latihan
- l. Penghargaan
- m. Peraturan disiplin
- n. Pemberhentian dan pensiun.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, ( Jakarta: P.T Pertja, 1986) Hal. 24

<sup>12</sup> Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, ( Jakarta: P.T Pertja, 1986) Hal. 25.

Pembinaan yang dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi terhadap pegawai negeri sipil tentang PP Nomor 53 Tahun 2010, yakni demi terwujudnya pemahaman antar peserta pembinaan dalam menambah pengetahuan, kemampuan dan wawasan sehingga dapat membentuk sebuah karakter dan jiwa disiplin yang baik kepada seluruh pegawai negeri sipil yang lain.

Kebijaksanaan pembinaan pegawai negeri sipil diatur secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang seragam bagi segenap pegawai negeri sipil baik pegawai negeri sipil pusat maupun pegawai negeri sipil daerah, dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil pusat berlaku pula bagi pegawai negeri sipil daerah.

Kedisiplinan ini merupakan permasalahan yang tidak pernah hilang dari kalangan Pegawai Negeri Sipil. Banyaknya Aparatur Sipil Negara yang melanggar merupakan sudah menjadi hal yang biasa dilakukan ketika tidak ada kegiatan di dalam kantor.

Disiplin yang baik adalah disiplin yang timbul karena adanya kesadaran yang timbul dari diri seseorang, jika seseorang sudah dapat menerapkan disiplin itu pada diri sendiri maka akan dengan mudah

untuk menciptakan disiplin secara luas dalam suatu organisasi. Untuk membuat disiplin itu tumbuh dari kesadaran memang tidak mudah, karena belum tentu seseorang itu bisa melaksanakan, maka dari itu penting sekali untuk dapat melatih dirinya sendiri dalam menerapkan disiplin saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

“aturannya apabila pegawai keluar kantor lebih dari 4 jam maka itungannya pegawai tersebut tidak hadir atau membolos sehingga ini mempengaruhi kinerja dan teguran dengan memotong uang tunjangan kinerjanya. Didalam kesejahteraan pegawai negeri itu ada tiga ukurannya pertama adalah integritas, yang kedua disiplin yang ketiga SKP (Sasaran kinerja pegawai) sehingga integritas pegawai tersebut sesuai dengan kedisiplinan seseorang itu sendiri.”<sup>13</sup>

Menurut Marsono Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Humas, sistem pengawasan pula perlu ditegaskan terutama dari atasan masing-masing pegawai. Sistem pengawasan sangat diperlukan agar penerapan hukum di Kantor ini dapat diterapkan dengan baik.

Ia mengungkapkan juga, jika dalam setiap pelanggaran dapat memberikan efek pemotongan tunjangan kinerja. Sehingga banyak pegawai juga yang takut apabila uang tunjangan kinerjanya tersebut habis. Didalam penerapan hukum disini juga telah dilakukannya pendekatan kepada pegawai yang melanggar disiplin, namun masih banyak pula yang masih melakukan pelanggaran disiplin. Berbagai

---

<sup>13</sup> Marsono, S. Sos., MM, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Humas, kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 18 Februari 2019.

alasan yang mereka ungkapkan juga kebanyakan karena adanya kegiatan di luar kantor.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran itu. Hukuman disiplin dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa keadilan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah itu diatur pula tentang tata cara pemeriksaan sehingga sebelum menjatuhkan hukuman harus diberlakukannya Berita Acara Pemeriksaan.<sup>14</sup> salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Cara yang ditempuh bisa dengan memberikan sanksi secara tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran secara terus menerus. Bentuk disiplin lain adalah ketepatan dalam melaksanakan

---

<sup>14</sup> Nainggolan, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, hlm. 199.

tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan. Terhadap setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan dalam kewajiban dan larangan, yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja adalah merupakan pelanggaran disiplin. Terhadap setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum.<sup>15</sup>

Sistem hukum yang tegas sangat perlu dalam penerapan hukuman disiplin. sehingga banyaknya pegawai yang terus menerus melakukan pelanggaran karena kurang tegas nya dalam penerapan hukuman disiplin. perlunya kesadaran pegawai pun sangat penting dilakukan. Selama ini pegawai yang sering melakukan pelanggaran adalah melakukan pelanggaran waktu. Adanya pegawai yang memiliki usaha di luar pekerjaan sebagai PNS untuk mengimbangi gaji PNS yang tidak tinggi. Hal ini bisa menjadi faktor pegawai tersebut mencari usaha atau peluang lain di luar kantor, karena kurangnya pemasukan ekonomi demi kebutuhan keluarga.

Dalam penjatuhan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum perlu memeriksa terlebih dahulu untuk mengetahui benar

---

<sup>15</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, hlm. 80.



atau tidaknya seorang pegawai tersebut telah melakukan pelanggaran disiplin, dan untuk mengetahui hal-hal apa yang mendorong pegawai tersebut melakukan pelanggaran disiplin PNS. Untuk jenis hukuman disiplin tertentu pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Keberatan harus telah diajukan dalam jangka waktu 14 hari (empat belas) hari terhitung mulai tanggal pegawai yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin. Keberatan diajukan secara tertulis dengan alasan-alasan tertentu yang jelas.<sup>16</sup>

### **C. Upaya Pemerintah dalam Menciptakan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil**

Beberapa upaya yang dilakukan untuk menciptakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yakni :

1. Dilakukannya pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil mengenai kedisiplinan

Pembinaan merupakan proses, cara, atau perbuatan membina atau membangun dari sesuatu dan dalam kondisi tertentu

---

<sup>16</sup> Untung Suprpto. ST. MM, Kepala Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 18 Februari 2019.

menjadi suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya yang mengarah kepada adanya peningkatan, perbaikan, pembaharuan maupun penyempurnaan, maka hal tersebut harus dilakukannya pembinaan dalam upaya pendekatan kepada pegawai negeri sipil.

Pembinaan tersebut harus dilakukan secara sistematis dimulai dari kepala kantor tersebut kemudian sub bagian-bagian kepegawaian dan terakhir kepada pegawai nya yang nanti nya akan menyampaikan laporan pembinaan tersebut kepada kepala pusat kantor puspiptek. System pembinaan yang dilakukan oleh kantor puspiptek sudah dibuatkan Standar Operasional Prosedur dengan penanganan kasus disiplin pns oleh pihak yang terkait demi pemahamannya mengenai kedisiplinan yang dijatuhkan kepada pelanggar disiplin.<sup>17</sup> dengan melakukan penyuluhan dan pemberian pengetahuan terkait PP 53 Tahun 2010 yang kemudian di sosialisasikan oleh pihak-pihak yang terkait.

Banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil terhadap tugasnya. Hal ini bertujuan untuk mengedepankan kedisiplinan dalam lingkungan kerja terutama dilingkungan kantor Puspiptek, agar lebih menerapkan kejujuran

---

<sup>17</sup> Untung Suprpto. ST. MM, Kepala Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 18 Februari 2019.

dan profesionalisme dalam bekerja. Demi tercapainya kedisiplinan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Dibentuknya pengawasan yang lebih ketat terhadap Pegawai Negeri Sipil

Adanya pengawasan dari atasan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas sangatlah kecil. Karena itu dibutuhkan peran pengawasan dari atasan dalam memperhatikan kehadiran dan kinerja pegawai negeri sipil tersebut. Sehingga untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum dan pembangunan sebaik-baiknya. Upaya tersebut sangatlah penting demi mendorong etos kerja PNS untuk mewujudkan PNS yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan PNS sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah Negara Kesatuan

Republik Indonesia.<sup>18</sup> Agar supaya pembinaan pegawai negeri sipil dapat dilaksanakan dengan tertib, teratur dan terarah, diperlukan adanya administrasi kepegawaian yang berhasil guna dan berdayaguna. Sehingga hal tersebut dapat kaitannya dengan administrasi kepegawaian meliputi kegiatan penanganan pegawai semenjak seseorang diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil sampai saat ia diberhentikan karena mencapai batas usia.

3. Menerapkan system absen 3 kali, pada pagi hari siang hari dan sore hari. Sehingga ketika jam istirahat setiap pegawai yang keluar dapat langsung melakukan absen kembali ketika siang hari. Hal ini dapat melihat setiap kehadiran pegawai yang tidak kembali lagi ketika jam makan siang. Sehingga upaya ini dapat mempermudah pemerintah dalam melihat kinerja pegawai. Dalam system absen dua kali masih banyak yang melakukan pelanggaran dengan tidak kembali lagi ke kantor. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya absen di pagi hari kemudian kembali lagi sore hari. Karena ini sangat sering di lakukan oleh setiap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

---

<sup>18</sup> Untung Suprpto. ST. MM, Kepala Sub Bagian Hukum dan Kepegawaian Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Wawancara dengan penulis di Kantor Puspiptek Tangerang Selatan, Tanggal 18 februari 2019.