

Analisis Yuridis Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam

Soerya Respationo¹ Erniyanti² Lagat Parroha Patar Siadari³ Heri Mardiantika⁴
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Batam, Kota Batam, Provinsi
Kepulauan Riau, Indonesia^{1,2,3,4,5}
Email: diantika82@gmail.com⁴

Abstrak

Pemerintah telah menetapkan regulasi terkait disiplin yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini dimaksudkan untuk mewujudkan pegawai yang berintegritas moral, profesional dan akuntabel sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penegakan disiplin. Namun kenyataan dilapangan pelanggaran disiplin dikalangan ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam masih sering terjadi dan berulang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian adalah penelitian normatif empiris yaitu mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu, sehingga penelitian ini membutuhkan data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Kendala yang dihadapi dalam penegakan disiplin disebabkan kurang optimalnya pengawasan, pembinaan dan tidak tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman disiplin, lingkungan kerja yang kurang kondusif, rendahnya kesadaran ASN akan pentingnya disiplin, kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, serta rendahnya kecerdasan emosional yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Solusi dalam menghadapi kendala penegakan disiplin yaitu dengan memberikan sanksi atau tindakan tegas kepada pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, pemberian reward atau penghargaan, melakukan sosialisasi peraturan disiplin, penempatan pegawai melalui mutasi, rotasi dilakukan berdasarkan hasil penilaian dan sesuai dengan standar kompetensi serta minat dan bakat pegawai, serta meningkatkan pendidikan agar kecerdasan emosional meningkat. Hasil penelitian menunjukkan implementasi penegakan sanksi hukuman disiplin di Lingkungan Pemerintah Kota Batam sudah berjalan sesuai mekanisme yang berlaku namun belum diterapkan secara maksimal. Sementara pengaturan hukum terkait penegakan disiplin untuk PNS sudah ada, namun sanksi terhadap pelanggaran hukuman disiplin tingkat sedang belum efektif dapat diterapkan karena belum diterbitkannya peraturan pemerintah sebagai peraturan pendukung sesuai amanat pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Pemerintah diharapkan segera menerbitkan peraturan pemerintah sebagai peraturan pendukung dalam penetapan sanksi hukuman pelanggaran disiplin tingkat sedang.

Kata Kunci: Disiplin, Sanksi, Aparatur Sipil Negara



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Dampak tidak langsung era keterbukaan informasi dan kompetensi menuntut Pemerintah untuk dapat melakukan reformasi diberbagai bidang seperti bidang ekonomi, politik maupun sosial budaya. Semangat Pemerintah untuk menjalankan pemerintahan yang baik (*good governance*) dimana salah satunya mensyaratkan adanya reformasi birokrasi di bidang sumber daya aparatur yang merupakan faktor utama dan lini terdepan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut selain diperlukan sarana prasarana yang mendukung juga diperlukan sumber daya manusia aparatur yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat memiliki peranan yang sangat penting dalam pemerintahan.

Peran ASN sebagai unsur sumber daya manusia aparatur bertujuan untuk mencapai keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Menurut Nainggolan bahwa kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan ASN. Pemerintah telah menetapkan aturan khusus terkait ASN, hal ini sebagai landasan hukum, pedoman atau acuan untuk menciptakan ASN yang professional. Terkait ASN, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Aturan ini sebagai pengganti aturan sebelumnya yaitu mengenai Pegawai Negeri Sipil yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

1. Untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Untuk melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.
3. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi dengan menetapkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.
4. Menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil Negara pemerintahan.

Dalam menjalankan roda pemerintahan ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Selain memiliki fungsi, ASN juga memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aparatur Sipil Negara disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan pemberian pelayanan atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan. Sedangkan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pengembangan ekonomi dan sosial (*economic and sosial development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu dengan menerbitkan regulasi terkait penegakan disiplin. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN juga mengatur tentang disiplin yang terdapat pada pasal 86, yang menyatakan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi aturan disiplin PNS. Selanjutnya disebutkan juga bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin. Selanjutnya ketentuan mengenai disiplin dalam Undang-Undang ASN ini diatur lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Selain dalam Undang-Undang ASN, terkait disiplin juga disebutkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN di dalam Pasal 229, lebih khusus dalam PP ini disebutkan bahwa hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum. Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 1 angka 6 Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja. PP Nomor 94 Tahun 2021 ini, antara lain memuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan pelanggaran. Hukuman disiplin bertujuan untuk memberikan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan memiliki penyesalan dan berusaha untuk tidak melakukan perbuatan yang melanggar lagi serta untuk perbaikan pada masa yang akan datang. Menurut Sri Hartati tujuan yang hendak dicapai dalam penjatuhan hukuman disiplin adalah agar PNS tersebut sadar akan tindakan sehingga tidak mengulangi dan apabila telah memenuhi kategori hukuman berat PNS tersebut dapat diberhentikan.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini juga menyebutkan jenis-jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Secara garis besar jenis hukuman disiplin terdiri atas hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Hal ini sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Faktor yang mempengaruhi dan menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin antara lain: Belum adanya kesadaran dari pegawai untuk menegakkan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Belum optimalnya dilakukan pembinaan kepada pegawai. Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Lemahnya pengawasan dari atasan langsung. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku karena kurangnya sosialisasi peraturan terkait disiplin. Atas dasar latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai penegakan disiplin di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Penulis dalam hal ini akan membahas dan menganalisa dalam bentuk tesis yang berjudul "Analisis Yuridis Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Batam". Permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan tesis ini adalah: Bagaimana pengaturan hukum disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam? Bagaimana implementasi penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam? Faktor apa saja yang menjadi kendala serta solusi penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam?

METODE PENELITIAN

Metode digunakan dalam penulisan tesis ini menggunakan metode sebagai berikut, yaitu: Spesifikasi Penelitian adalah Penelitian hukum normative yang didukung dengan penelitian hukum sosiologis empiris fakta yang tampak atau sebagaimana adanya, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Tehnik Pengumpul Data dan Alat Pengumpulan Data dalam penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian dalam bentuk : (a) Studi kepustakaan (*library search*), b) Wawancara (*interview*), c) Observasi), lalu Analisis Data menggunakan metode analisis kualitatif normatif yang disajikan secara deskriptif sehingga diperoleh pengetahuan atau pemahaman, dan Selanjutnya dianalisis apakah sesuai dengan ketentuan-ketentuan normatif yang berlaku. Serta trakhir menyusun Jadwal Penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam

Ketentuan Disiplin Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Ketentuan Disiplin Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen pegawai Negeri Sipil, Ketentuan Disiplin Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Ketentuan Disiplin Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Ketentuan Disiplin Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Ketentuan Disiplin Menurut Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Ketentuan Disiplin Menurut Peraturan Walikota Batam Nomor 79 Tahun 2021 tentang Pembinaan Kepegawaian dan Mekanisme Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam, Dalam membahas penegakan disiplin, perlu terlebih dahulu membahas kata “disiplin”. Dalam Merriam Webster *Encyclopaedia Britannica* makna kata “discipline” (disiplin) dapat ditinjau dari dua bentuk, sebagai kata benda dan kata sifat. Kata “discipline” (*noun/kata benda*) diartikan sebagai:

1. *Punishment* (hukuman)
2. *Instruction* (instruksi)
3. *A field of studi* (bidang/lapangan dari metode studi)
4. *Training that corrects* (pelatihan yang mengoreksi), *molds* (cetakan), *or perfects the mental faculties or moral character* (menyempurnakan kemampuan mental atau karakter moral)
5. *Control gained by enforcing obedience or order* (control diperoleh dengan menegakkan kepatuhan atau perintah)
6. *Orderly or prescribed conduct or pattern of behavior* (teratur atau perilaku prespektif atau pola perilaku)
7. *Self control* (penguasaan diri)
8. *A rule system of rules governing conduct or activity* (aturan atau sistem aturan yang mengatur perilaku atau kegiatan)

Kata “discipline” (*transitive verb/kata kerja*, siartikan sebagai:

1. *To punish or penalize for the sake of enforcing obedience and perfecting moral character* (untuk menghukum atau menghukum pidana demi menegakkan ketaatan dan menyempurnakan karakter moral)
2. *To train or develop by instruction and exercise especially in self-control* (untuk melatih atau mengembangkan dengan instruksi dan latihan terutama pengendalian diri sendiri)
3. *To bring (a group) under control (discipline troops* (untuk membawa kelompok) di bawah kendali (disiplin pasukan tentara), *to impose order upon (serious writers discipline and refine their writing styles)* untuk menegakkan ketertiban (disiplin penulis serius dan memperbaiki gaya penulisan mereka)

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai ASN terdiri atas PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). *Hoge Raad* (HR) pada keputusannya tanggal 30 Januari 1911 merumuskan pengertian pegawai negeri sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah seorang yang diangkat oleh penguasa dalam suatu jabatan umum, yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas negara

atau alat-alat perlengkapan. Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur sipil negara bertugas menyelenggarakan pemerintahan yang bersih, efektif, efisien serta menerapkan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam hal ini kedudukan pegawai negeri sipil menjadi sangat penting sebab lancar atau tidaknya pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan dan keikutsertaan pegawai negeri. Nilai-nilai disiplin tertuang didalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab dan berintegritas tinggi, melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin, melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN. Dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Disebutkan pula bahwa Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Ketentuan disiplin dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 229 yang menyebutkan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Pasal 230 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin PNS sebagaimana dimaksud Pasal 229 diatur dengan peraturan pemerintah. Dalam hal penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih berlaku sepanjang sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan. Hal ini sesuai dengan Ketentuan Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana diatur bahwa penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang berlaku setelah Peraturan Pemerintah tentang gaji dan tunjangan diberlakukan. Namun sampai saat ini Peraturan Pemerintah tentang gaji dan tunjangan belum disahkan, sehingga penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang masih mengacu pada ketentuan PP 53 Tahun 2010. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas disimpulkan bahwa pengaturan hukum terkait penegakan disiplin untuk PNS sudah ada, namun sanksi terhadap pelanggaran hukuman disiplin tingkat sedang belum efektif dapat diterapkan karena belum diterbitkannya peraturan pemerintah sesuai amanat pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Meskipun pengaturan penegakan disiplin PPPK telah diterbitkan Surat Edaran Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, namun belum bisa dilaksanakan sepenuhnya karena menyaratkan kepada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam

Dalam melaksanakan pembinaan dan penegakan disiplin ASN, Pemerintah Kota Batam telah menetapkan Peraturan Walikota Batam Nomor 79 Tahun 2021 tentang Pembinaan Kepegawaian dan Mekanisme Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara di

Lingkungan Pemerintah Kota Batam. Peraturan Walikota ini merupakan implementasi dari Peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, kewenangan pelaksanaan pembinaan dan penegakan disiplin berada Bidang Pembinaan, Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur. Penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil negara di Lingkungan pemerintah Kota Batam berdasarkan pada Peraturan Walikota Batam Nomor 97 Tahun 2021 tentang Pembinaan Kepegawaian dan Mekanisme Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam, yang merupakan pengejawantahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Didalam Peraturan Walikota Batam Nomor 97 Tahun 2021 tersebut dijelaskan mengenai urutan proses atau mekanisme penjatuhan hukuman disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Batam yang melakukan pelanggaran disiplin. Mekanisme tersebut terdiri dari pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin, dan penyampaian hukuman disiplin. Untuk memudahkan memahami mekanisme tersebut dapat memperhatikan alur atau mekanisme penjatuhan hukuman disiplin. Pemeriksaan pelanggaran disiplin terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung. Pemeriksaan secara tertutup maksudnya pemeriksaan hanya diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan pemeriksa. Dalam pemeriksaan pegawai wajib untuk menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya atau tim pemeriksa. Apabila pegawai yang diperiksa mempersulit pemeriksaan maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan menjadi faktor yang memberatkan untuk bahan penjatuhan hukuman disiplin.

Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat, maka atasan langsung melaporkan secara hierarki kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk disertai dengan berita acara pemeriksaan untuk dilakukan pembentukan tim pemeriksa. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin. Sementara apabila menurut hasil pemeriksaan, kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, jika pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, maka cukup di tanda tangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan kepada PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut. Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh PNS yang diperiksa, tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

Didalam Pasal 39 Peraturan Walikota Batam Nomor 79 Tahun 2021 tentang Pembinaan Kepegawaian dan Mekanisme Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam disebutkan bahwa Pegawai ASN yang tidak puas dengan Keputusan PPK atau Keputusan pejabat dapat mengajukan upaya administratif. Upaya administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap keputusan PPK atau keputusan pejabat. Sementara di dalam didalam Peraturan pemerintah nomor 94 Tahun 2021 jo Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 disebutkan bahwa Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Upaya administratif ini merupakan hak untuk membela diri sehingga dapat dihindari kesewenang-wenangan dari penjatuhan hukuman disiplin.

Kendala dan Solusi Implementasi Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat salah satunya adalah faktor disiplin. Tantangan dan hambatan didalam penegakan disiplin ASN sangat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa menurun. Oleh sebab hal tersebut, peningkatan disiplin ASN harus menjadi perhatian khusus bagi instansi pemerintah, terutama di Lingkungan Pemerintah Kota Batam. Dalam membahas kendala dan solusi dalam penegakan disiplin, penulis menggunakan Analisa teori penegakan hukum. Secara konseptual inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyetarakan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegajawantahkan dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Kaidah-kaidah tersebut menjadi pedoman atau patokan atau sikap tindak yang dianggap pantas atau seharusnya. Perilaku atau sikap tindak bertujuan untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian. Demikian konkretisasi dari penegak hukum secara konsepsional. Penegakan hukum sebagai suatu proses pada hakekatnya merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi.

Gangguan penegakan hukum mungkin terjadi apabila ada ketidakserasian antar nilai kaidah dan pola perilaku. Gangguan tersebut terjadi apabila terjadi ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan, yang menjelma didalam kaidah-kaidah yang bersimpang siur dan pola perilaku tidak terarah yang mengganggu kedamaian pergaulan hidup.

Lingkungan Pemerintah Kota Batam, Kendala atau permasalahan yang timbul terkait faktor hukum ini yang dijumpai didalam undang-undang adalah adanya pelbagai undang-undang yang belum memiliki peraturan pelaksanaannya padahal diundang-undang tersebut diperintahkan demikian. Tidak adanya peraturan pelaksana akan mengganggu keserasian antara ketertiban dan ketentraman. Permasalahan yang dijumpai terkait implemtasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil ini adalah dimana sesuai Pasal 42 disebutkan bahwa penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang berlaku setelah Peraturan Pemerintah tentang gaji dan tunjangan diberlakukan. Akibatnya tidak dapat diberlakukannya ketentuan penjatuhan hukuman disiplin sedang berdasarkan ketentuan pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan penegakan hukum yang berasal dari faktor hukum sendiri atau undang-undang ini adalah belum adanya peraturan pelaksana terkait penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang sebagaimana yang disebutkan didalam pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, sehingga untuk penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang masih mengacu pada Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Solusi dalam menghadapi kendala penegakan disiplin yaitu dengan memberikan sanksi atau tindakan tegas kepada pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin, pemberian reward atau penghargaan, melakukan sosialisasi peraturan disiplin, penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, minat dan bakat pegawai, serta meningkatkan pendidikan agar kecerdasan emosional meningkat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penulisan ini adalah: Pengaturan hukum terkait penegakan disiplin untuk PNS sudah ada, namun sanksi terhadap pelanggaran hukuman disiplin tingkat sedang belum efektif dapat diterapkan karena belum diterbitkannya peraturan pemerintah sebagai peraturan pendukung sesuai amanat pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Meskipun pengaturan penegakan disiplin PPPK telah

diterbitkan Surat Edaran Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, namun belum bisa dilaksanakan sepenuhnya karena menyaratkan kepada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Implementasi penegakan sanksi hukuman disiplin di Lingkungan Perintah Kota Batam sudah berjalan sesuai mekanisme yang berlaku namun belum diterapkan secara maksimal karena masih terjadi pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN dan berulang. Pelanggaran yang terjadi antara lain pelanggaran ketentuan jam kerja, Mekanisme Penjatuhan Hukuman Disiplin apabila terjadi pelanggaran disiplin meliputi pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan hukuman disiplin dan penyampaian hukuman disiplin. Apabila pegawai tidak puas dengan hukuman disiplin yang dijatuhkan maka dapat mengajukan upaya administratif berupa keberatan dan banding administratif. Faktor kendala penegakan disiplin di lingkungan Pemerintah Kota Batam yaitu kurang optimalnya pengawasan, pembinaan dan tidak tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman disiplin, lingkungan kerja yang kurang kondusif, rendahnya kesadaran ASN akan pentingnya disiplin, kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, serta rendahnya kecerdasan emosional yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.

Saran dalam hal ini sebagai pelengkap kesimpulan diatas adalah: Pemerintah menerbitkan peraturan pemerintah sebagai peraturan pendukung dalam penetapan sanksi hukuman pelanggaran disiplin tingkat sedang sesuai pasal 42 Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021. Untuk mengatasi kekosongan hukum agar Menteri dalam Negeri mengeluarkan Surat Edaran petunjuk teknis pemberian sanksi hukuman disiplin tingkat sedang melalui pemotongan gaji dan tunjangan oleh Pemerintah Daerah. Dalam kaitan dengan penegakan disiplin ini Inspektorat memiliki peran sebagai badan pengawas internal yang bertugas memeriksa, mengawasi dan menilai kepatuhan ASN terhadap kebijakan, peraturan serta norma standar yang berlaku. Inspektorat melakukan pengembangan kebijakan dan prosedur disiplin yang jelas sesuai regulasi, memantau pelaksanaan kebijakan tersebut dan memastikan bahwa penegakan disiplin diterapkan secara konsisten dan adil. Penetapan *role model* ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam yang dipilih dari *role model* di masing-masing perangkat daerah. *Role model* ini menjadi unsur penggerak utama perubahan dan sekaligus menjadi contoh atau tauladan bagi pegawai lainnya. *Role model* bertanggungjawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai hal tertentu yang berhubungan dengan peran, tugas dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriandi, Daulay, *Cinta Tanah Air Perspektif Kepegawaian*, Indramayu: CV Adanu Abimata, 2022.
- Anggar, S, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- Arifin, Syamsul. *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan: Medan Area University Press, Cetakan I. 2012.
- Asmoro, Bramantyo Tri, *Manajemen ASN Dalam Bingkai Regulasi*, Klaten: Lakheisha, 2022.
- Dellyana, Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, Yogyakarta: Liberty 1998.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037

- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718
- Peraturan Walikota Batam Nomor 79 Tahun 2021 tentang Pembinaan Kepegawaian dan Mekanisme Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjiann Kerja
- Surat Edaran Walikota Batam Nomor 227 Tahun 2020 tentang larangan penyalahgunaan dan peredaran narkoba bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
- Surat Edaran Walikota Batam Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kewajiban Menaati Ketentuan Jam Kerja bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Batam.
- Surat Edaran Walikota Batam Nomor 54 Tahun 2022 tentang larangan melakukan aktivitas makan, minum dan berkumpul di tempat-tempat makan pada jam kerja bagi aparatur sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Batam
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoneisa Nomor 5494
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880)
- Undang-Undang Nomr 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoneisa Nomor 5587