

IMPLEMENTASI DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Marhendi dan Perliana Garmayu

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

Email: marhendi@untagcirebon.ac.id dan perliana@gmail.com

ARTIKEL INFO	ABSTRAK
<p>Diterima: 05 Maret 2021 Diterima dalam bentuk revisi 25 Maret 2021 Diterima dalam bentuk revisi 28 April 2021</p>	<p>Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan keberhasilan misi pemerintah. Salah satu faktor yang dinilai penting adalah mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa yaitu masalah kedisiplinan PNS. Untuk mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji : (1) implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon, dan (2) faktor penghambat implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon. Pendekatan penelitian ini merupakan perpaduan antara penelitian hukum normatif dengan penelitian hukum empiris yakni penelitian ini mengkaji data berdasarkan norma yang ada mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Semua data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis secara kualitatif, selanjutnya disajikan secara deskriptif berdasarkan rumusan masalah yang telah ada, dan akhirnya diambil sebuah kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) dalam pelaksanaan penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Ketika ada PNS yang melanggar peraturan disiplin, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman disiplin sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Untuk penjatuhan sanksi atau hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar disiplin dilakukan oleh atasan langsung selama menjadi kewenangannya, dan (2) faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon dibagi atas 2 (dua). Pertama, faktor pendukung adalah faktor aturan (hukum), sarana dan prasarana, dan penghargaan</p>

Kata Kunci:

Pendidikan Ideologi
Pancasila; Peraturan Daerah
Kota Cirebon Nomor 3
Tahun 2013; Kepemudaan

terhadap Pegawai Negeri Sipil. Kedua, adapun faktor penghambat adalah kesadaran diri Pegawai Negeri Sipil dan faktor anggaran.

Corresponden Author: Marhendi dan Perliana Garmayu
Email: marhendi@untagcirebon.ac.id

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peran Aparatur Sipil Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional. Kelancaran penyelenggaraan tugas dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Indonesia, 2014).

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang harus menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, tindakan dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil harus menjalankan kode etik dan kode perilaku sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelanggaran terhadap ketentuan diatas, akan dikenai sanksi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (UMUM, 53AD).

Pada peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian (UMUM, 53AD).

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Ike, 2008).

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan salah satu element penting yang menjadi ujung tombak dari pemerintah, idealnya dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat harus sesuai dengan kaidah *good and clean governance* dimana baik semua element termasuk pegawai wajib menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan

bersih sehingga pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat dapat sesuai dengan kualitas pelayanan yang diharapkan (ZAHRA, 2019).

Selain itu keberadaan OPD sebagai alat pemerintah dalam mewujudkan tujuan daerah maupun nasional. ketidakefektifan dari pelayanan sangat mempengaruhi kemajuan dari suatu daerah maupun Negara. Pelayanan yang baik menjadi tolak ukur terhadap efektivitas dari kinerja pegawai ASN. Setiap instansi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki daya saing untuk menghasilkan pelayanan masyarakat sesuai dengan keinginan masyarakat. Kedudukan ASN sangat penting dalam menentukan berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari Aparatur Sipil Negara dalam menyelenggarakan pemerintahan dan mewujudkan cita-cita pembangunan nasional (Reniaty, Lantara, & Mathori, 2019).

Berdasarkan Pengamatan, kualitas kerja dan disiplin kerja ASN di Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon secara umum masih tergolong rendah, yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai ASN. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari 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 (Haydah, 2014).

Permasalahan yang sedang dihadapi adalah kurangnya tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sebagai ASN di Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon, sehingga dapat menghambat kelancaran dalam bekerja. Seharusnya Aparatur Sipil Negara menjadi teladan bagi masyarakat agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN (Haydah, 2014, p. 23).

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti aturan-aturan hukum yang menjadi fokus penelitian (Mandasari, 2014). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh deskripsi analisis peraturan hukum yang mengatur mengenai penerapan hukuman disiplin khususnya bagi ASN yang tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, Pendekatan ini membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. 2) Pendekatan Sosio-Legal (*Socio-Legal Approach*) Pendekatan sosio-legal ini dilakukan untuk mengungkapkan kebenaran-kebenaran secara sistematis, analisis dan konstruktif terhadap bahan penelitian yang telah dikumpulkan dan diolah dengan meng-gambarkan makna tindakan-tindakan sosial untuk memahami

hukum dalam konteks masyarakatnya yaitu suatu pendekatan yang bersifat non-doktrinal (Marzuki, 2017, p. 93). 3) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

Jenis dan sumber bahan penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya (Joko Subagyo, 2006). Analisis bahan penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan cara memaparkan, menguraikan, menjelaskan, bahan penelitian secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, dan tidak tumpang tindih serta efektif sehingga mempermudah pemahaman dan interpretasi bahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Badar Udara Cakrabhuwana Cirebon

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan

menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja suatu instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, maka perlu adanya pendisiplinan pegawai. Pendisiplinan pegawai merupakan hal terpenting, mengingat penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja pegawai negeri. Oleh karena itu disiplin harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengoptimalkan tugas-tugas dan fungsinya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik, dengan adanya disiplin pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Dasar pelaksanaan disiplin pegawai negeri sipil terdapat dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- 1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS;
- 2) Intansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;

- 3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin;
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah sebagaimana yang diamanatkan pada ayat (4) di atas adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Urusan Tata Usaha Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon, mengatakan:

“tidak sedikit Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan atau disiplin PNS, dalam lingkup Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon, dengan jenis pelanggaran disiplin [pegawai negeri sipil”.

Jenis pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terbagi atas 2 (dua) yaitu pelanggaran terhadap kewajiban dan pelanggaran terhadap larangan. Hal ini diatur dalam Pasal 8 sampai Pasal 14 pada Peraturan Pemerintah tersebut. Jadi Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati atau melanggar peraturan disiplin maka akan dijatuhi hukuman disiplin.

Selanjutnya pada Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin.

Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, diatur mengenai tingkatan hukuman disiplin dan jenis hukuman disiplin, yaitu:

1. Hukuman disiplin ringan, jenis hukumannya terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang, jenis hukumannya terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman disiplin berat, jenis hukumannya terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Peminangan 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 terhormat sebagai PNS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Tata Usaha Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon mengatakan:

“jenis pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh PNS yaitu pelanggaran tentang kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Seperti datang terlambat dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan” (kepala urusan tata usaha kantor Bandar Udara Cakrabuana, 2019).

Hal ini dibenarkan juga oleh Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon mengatakan:

“banyak PNS khususnya di lingkup Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon ini melakukan pelanggaran disiplin terkait masuk kerja dan menaati jam kerja, kadang alasannya terlambat karena jalan macet, kadang juga alasannya anak yang sakit atau anaknya mau diantar. Pada tahun 2019 terdapat 10 Pegawai Negeri Sipil yang berkerja di Bandar Udara Cakrabhuwana yang melanggar disiplin kerja” (Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon, 2019).

Berdasarkan wawancara langsung diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai di lingkungan Bandara Udara Cakrabhuwana Cirebon sering melakukan pelanggaran disiplin terhadap kewajiban terkait masuk kerja dan menaati ketentuan

jam kerja. Dan terkait jenis hukuman disiplin, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dimaksud di atas dikenakan hukuman disiplin ringan.

Mengenai pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman disiplin bagi pegawai negeri sipil yang telah melakukan pelanggaran disiplin diatur dalam Pasal 15 sampai Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Urusan Tata Usaha Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon mengatakan:

“prinsip dasar pembinaan dan penegakan disiplin PNS, yaitu 1) menjadi tugas dan tanggung jawab atasan langsung; 2) apabila terjadi pelanggaran disiplin maka yang wajib memanggil dan memeriksa pertama kali adalah Atasan langsung; 3) apabila dugaan pelanggaran disiplin terbukti benar maka sepanjang hukuman yang setimpal dengan pelanggaran tersebut masih kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung wajib menghukum; 4) apabila menurut pertimbangan atasan langsung jenis hukuman yang setimpal untuk PNS tersebut adalah kewenangan atasan yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib membuat laporan disertai BAP; 5) atasan langsung yang tidak memanggil, memeriksa, menghukum atau melaporkan bawahan yang diduga melanggar disiplin, dijatuhkan hukuman disiplin yang jenisnya sama dengan hukuman yang seharusnya dijatuhkan kepada bawahannya tersebut; dan 6) pelanggaran disiplin bukan delik aduan, karena

setiap atasan langsung yang telah mengetahui pelanggaran bawahan, wajib memanggil, memeriksa dan menghukum atau melaporkan pelanggaran tersebut” (kepala urusan tata usaha kantor Bandar Udara Cakrabuana, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa yang berwenang untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin menjadi kewenangan atasan langsung, jika menurut pertimbangan atasan langsung jenis pelanggaran atau hukuman terhadap PNS yang melanggar disiplin menjadi kewenangan atasan yang lebih tinggi maka atasan langsung wajib membuat laporan disertai BAP.

Mengenai mekanisme atau prosedur penjatuhan sanksi atau penegakan disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Bandar Udara Cakrabuana, menurut Kaur Tata Usaha mengatakan bahwa:

“...untuk prosedur penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang melanggar disiplin di Bandar Udara Cakrabuana ini dipanggil kemudian diadakan pemeriksaan dan dibuatkan BAP (Berita Acara Pemeriksaan), BAP diserahkan kepada instansi terkait, dibuatkan bahan sidang, mengadakan sidang Baperkumplin, pembuatan nota dinas hasil sidang dan SK penjatuhan hukuman disiplin sedang/berat, diajukan ke Dirjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan, penyerahan SK penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang bersangkutan disertai pembinaan” (kepala urusan tata usaha kantor Bandar Udara Cakrabuana, 2019).

Hal di atas ditambahkan oleh Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat mengatakan:

“prosedur penjatuhan hukuman disiplin, kami berdasar pada PP Nomor 53 Tahun 2010. Karena di situlah terdapat prosedur mulai dari tata cara pemeriksaan, pemanggilan dan penjatuhan hukuman disiplin serta upaya-upaya administratif yang bisa dilakukan oleh PNS jika keberatan dengan hukuman disiplin yang telah dijatuhkan kepadanya. Jika ingin lebih jelasnya saudara dapat lihat Pasal 23 sampai Pasal 42 PP No. 53 Tahun 2010”

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa prosedur atau mekanisme penjatuhan sanksi atau hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin di Kantor Bandar Udara Cakrabuana telah sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana aturan tentang mekanisme penjatuhan hukuman disiplin ini terdapat pada Pasal 23 sampai pada Pasal 42 pada Peraturan Pemerintah tersebut dan pemberian sanksi atau hukuman dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indiscipliner. Selain itu bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Penegakan Disiplin

Kerja Pegawai Di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon

Terjadinya suatu pelanggaran disiplin PNS tidak terlepas dari latar belakang melakukan tindakan tersebut, adanya unsur kurang kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan serta menganggap ringan segala upaya tindakan penegakan yang ada. Penegakan disiplin merupakan kunci untuk mengatasi segala pelanggaran disiplin PNS yang terjadi. Pelaksanaan penegakan disiplin PNS berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung

Faktor-faktor pendukung terdiri dari:

a. Faktor Aturan (Hukum)

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan orang. Makin maju dan majemuk suatu masyarakat makin besar peranan aturan dan dapat dikatakan orang tidak dapat hidup layak dan tenang tanpa aturan. Oleh karena peranan aturan demikian besar dalam hidup bermasyarakat maka dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi dan diawasi sehingga dapat mencapai sasaran sesuai dengan tujuan pembentukannya.

Menurut Kepala Urusan Tata Usaha mengatakan bahwa:

“Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan aturan yang digunakan dalam pelaksanaan disiplin PNS. Saya

berpendapat, peraturan ini sudah bagus karena peraturan pemerintah ini lebih tegas mengatur tentang sanksi hukuman disiplin, ketentuan target kerja PNS, pejabat yang berwenang menghukum serta adanya upaya administratif yang dapat dilalui PNS yang terkena hukuman disiplin jika keberatan dengan penjatuhan hukuman disiplin terhadapnya. Hal tersebut merupakan suatu kelebihan dibandingkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1980 yang mengatur soal disiplin PNS sebelumnya”

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 merupakan dasar hukum penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor aturan (hukum) dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil di Indonesia khususnya Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon merupakan faktor pendukung dalam upaya penegakan disiplin PNS, yang dimana pada peraturan pemerintah tersebut di atas dipandang baik dalam upaya penegakan disiplin PNS.

b. Sarana dan Prasarana

Penyelenggaraan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak akan berlangsung dengan lancar dan tertib (baik) tanpa adanya suatu sarana atau fasilitas yang mendukungnya. Sarana itu mencakup tenaga manusia yang berpendidikan, organisasi yang baik, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup. Jika hal-hal yang demikian itu tidak terpenuhi, maka mustahil tujuan

dari penegakan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil akan tercapai dengan baik atau sesuai dengan harapan. Meskipun faktor-faktor hukum, aparat penegak hukum dan kesadaran hukum masyarakat (PNS) sudah dapat dipenuhi dengan baik namun jika fasilitas yang tersedia kurang memadai niscaya tidak akan terwujud suatu penegakan disiplin yang baik pula

c. Penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil

Berbicara tentang penghargaan, pada hakikatnya banyak istilah yang relevan dengan makna tersebut di antaranya; *reward*, *reinforcement*, insentif, hadiah, dan lain-lain. Menurut Satrohadiwiryah bahwa penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryah & Syuhada, 2019).

2. Faktor Penghambat

Faktor-faktor penghambat terdiri dari:

a. Kesadaran Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kepala Urusan Tata Usaha mengatakan bahwa:

“hambatan dalam penegakan disiplin PNS di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon ini adalah kurangnya kesadaran diri PNS dalam kedisiplinan untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari cukup banyak PNS yang datang terlambat ataupun pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja”.

“kesadaran diri PNS merupakan hambatan utama dalam upaya

penegakan disiplin PNS, karena kami sudah melakukan pembinaan dalam bentuk sosialisasi tentang kode etik maupun peraturan-peraturan terkait kedisiplinan tetapi masih juga ada yang melakukan pelanggaran”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kesadaran diri Pegawai Negeri Sipil merupakan faktor penghambat utama dalam penegakan disiplin PNS di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon. Kesadaran diri memang hal yang paling dibutuhkan dalam upaya penegakan disiplin PNS ini, karena berawal dari kesadaran dirilah sehingga PNS dapat disiplin dan menunjukkan kinerja yang baik untuk instansi pemerintah maupun masyarakat.

b. Faktor Anggaran

Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan untuk jangka waktu (periode) tertentu di masa yang akan datang. Oleh karena rencana yang disusun dinyatakan dalam bentuk unit moneter, maka anggaran seringkali disebut juga dengan rencana keuangan.

Menurut Kepala Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon mengatakan bahwa:

“program pembinaan dan pengembangan PNS merupakan salah satu upaya penegakan disiplin PNS, program pembinaan ini sudah ada pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara. Dimana jenis kegiatannya adalah sosialisasi kode etik dan peraturan-peraturan kepegawaian

serta bimbingan teknis. Kegiatan ini dapat berjalan jika telah ditetapkan anggarannya. Tetapi jika tidak dianggarkan maka tidak dapat kami laksanakan, padahal program-program pembinaan dan pengembangan ini sangat berpengaruh dalam penegakan disiplin PNS”.

Berdasarkan wawancara di atas, faktor anggaran sangat berpengaruh dalam upaya penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Program-program pembinaan dan pengembangan PNS merupakan sebagai langkah preventif dalam penegakan disiplin PNS di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon. Sebab dari sinilah dasar pegawai negeri sipil dapat mengetahui tentang kedisiplinan. Akan tetapi jika anggaran untuk program-program tersebut hanya sedikit atau sama sekali tidak dianggarkan, maka program-program tersebut tidak dapat terlaksana dan memberikan dampak terhadap kedisiplinan PNS di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon.

KESIMPULAN

Dari hasil uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan mengenai penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan penegakan disiplin kerja pegawai di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Ketika ada PNS yang melanggar peraturan disiplin, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman disiplin sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan. Untuk

penjatuhan sanksi atau hukuman disiplin terhadap PNS yang melanggar disiplin dilakukan oleh atasan langsung selama menjadi kewenangannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bandar Udara Cakrabhuwana Cirebon dibagi atas 2 (dua). Pertama, faktor pendukung adalah faktor aturan (hukum), sarana dan prasarana, dan penghargaan terhadap Pegawai Negeri Sipil. Kedua, adapun faktor penghambat adalah kesadaran diri Pegawai Negeri Sipil dan faktor anggaran.

BIBLIOGRAFI

- Haydah, T. N. (2014). Kendala dan solusi dalam peningkatan disiplin pegawai negeri sipil daerah (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*, 1(10).
- Ike, R. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Andi*.
- Indonesia, P. R. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Joko Subagyo, P. (2006). *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta.
- Mandasari, Z. (2014). Politik Hukum Pengaturan Masyarakat Hukum Adat (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi). *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 21(2), 227–250.
- Marzuki, M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media.
- Reniaty, D., Lantara, I., & Mathori, M. (2019). *Implementasi Kebijakan*

- Absen Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Pada Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pup Dan ESDM Provinsi DIY.* STIE Widya Wiwaha.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional, Cetakan Pertama edisi revisi, PT. jakarta: Bumi Aksara.*
- UMUM, K. (53AD). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*
- ZAHRA, K. S. (2019). *Pelaksanaan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Menurut Fiqh Siyasah (Penelitian di Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).* UIN Raden Intan Lampung.