

**PEMBERIAN HUKUMAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BERDASARKAN PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010**

***GIVING THE LAW OF DISCIPLINE IN THE STATE OF CIVIL ARROWS  
IN THE PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL BASED ON THE  
GOVERNMENT REGULATION AN NUMBER 53 2010***

**<sup>1</sup>Ami Agustina, <sup>2</sup>Akbar, <sup>3</sup>Ardin**

<sup>1,2,3</sup>*Bagian Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palu*

*(Email : agustina\_amhie221@gmail.com)*

*(Email : Akbar.akbar090@gmail.com)*

*(Email : ardhienmuhammad98@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Proses pemberian hukuman disiplin atas Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dapat dilakukan dengan beberapa tahap yaitu proses pemanggilan, proses pemeriksaan proses penjatuhan hukuman, proses penyampaian keputusan dan proses keberatan terhadap penjatuhan hukuman. Proses tersebut belum dilaksanakan secara optimal oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu. Kendala yang dihadapi dalam pemberian hukuman di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu adalah ketidakpatuhan bawahan terhadap perintah pimpinan dan kurangnya pengetahuan tentang ketentuan peraturan perundang-undangan serta rendahnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan pentingnya arti tanggung jawab dan disiplin. Harus adanya ketegasan seorang pemimpin terhadap bawahannya sehingga bawahan tidak dapat melakukan suatu pelanggaran disiplin serta tidak mengabaikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

**Kata Kunci :** Hukuman Displin, ASN Satpol PP

**ABSTRACT**

*The process of disciplinary punishment on Civil Servants suspected of committing disciplinary violations according to Government Regulation Number 53 of 2010 can be done in several stages, namely the calling process, the process of examining the sentencing process, the process of submitting decisions and the process of objection to sentencing. The process has not been carried out optimally by the Palu City Civil Service Police Unit. The constraints faced in giving sentences in the Palu City Civil Service Police Unit are subordinate disobedience to the orders of the leadership and lack of knowledge about the provisions of legislation and the low awareness of Civil*

*Servants on the importance meaning of responsibility and discipline. There must be a firmness of a leader towards his subordinates so that subordinates cannot commit a violation of discipline and do not neglect Government Regulation Number 53 of 2010.*

**Keywords:** *Displin punishment, ASN Satpol PP*

## **PENDAHULUAN**

Sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan.

Dalam usaha mencapai tujuan nasional di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD Tahun NRI 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna dan berhasilguna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara, serta abdi masyarakat. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik.

Pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara harus 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 dan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki

kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Menurut UU No. 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 10 dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai: pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 11 adalah: a). melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b). memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan c). mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Tidak terkecuali itu pada Satuan Polisi Pamong Praja. Salah satu bentuk pelanggaran dimaksud adalah masih adanya Aparatur Sipil Negara yang tidak aktif masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Pelanggaran lainnya adalah Aparatur Sipil Negara yang berwenang untuk melakukan pemeriksaan dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran itu juga menunda-nunda untuk melakukan kewajibannya. Sebagai contoh, hasil identifikasi awal yang penulis dapatkan dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu adalah pemberian teguran tertulis yang diberikan kepada Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat karena belum melakukan pemeriksaan dan penjatuhan sanksi terhadap bawahannya yang tidak aktif masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu kiranya dikemukakan pokok permasalahan yang ada, yaitu : 1). Bagaimana proses pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu? 2). Kendala apa sajakah yang dihadapi dalam pemberian hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu?

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Lokasi penelitian yang dijadikan sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Jenis data data primer dan data sekunder, sumber data sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik Pengumpulan Data Wawancara, dan Studi Kepustakaan,

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Proses Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu**

Pemberian hukuman disiplin terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting karena kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Proses pemberian hukuman disiplin atas Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dapat dilakukan dengan 3 tahap yaitu proses pemanggilan, proses pemeriksaan dan proses penjatuhan Hukuman.

### **Kendala Dalam Pemberian Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu.**

Kendala juga muncul karena sistem yang ada di sipil berbeda dengan sistem di kemiliteran. Pemberian hukuman disiplin bagi seorang Pegawai Negeri Sipil sepertinya lebih mengalami kelonggaran dibandingkan dengan Pegawai Swasta. Seorang Pegawai Swasta bisa langsung dijatuhi hukuman berat ketika diamlakukan kesalahan. Namun seorang Pegawai Negeri Sipil harus menunggu prosedur yang cukup lama.

Kedisiplinan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah: faktor peraturan, faktor kepemimpinan, faktor pembinaan, dan faktor kesejahteraan pegawai negeri sipil.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Proses pemberian hukuman disiplin atas PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin ringan dan sedang menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dapat dilakukan dengan beberapa tahap yaitu proses pemanggilan, proses pemeriksaan proses penjatuhan hukuman, proses penyampaian keputusan dan proses keberatan terhadap penjatuhan hukuman. Proses tersebut belum dilaksanakan secara optimal oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palu. Kendala yang dihadapi dalam pemberian hukuman di Satpol PP Kota Palu adalah ketidak patuhan bawahan terhadap perintah pimpinan dan kurangnya pengetahuan tentang ketentuan peraturan perundang-undangan serta rendahnya kesadaran PNS akan pentingnya arti tanggung jawab dan disiplin.

Saran yang direkomendasikan peneliti Diperlukan optimalisasi penerapan proses penjatuhan hukuman disiplin pada Satpol PP Kota Palu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan keseriusan para pejabat yang berwenang dalam hal memberikan hukuman disiplin kepada bawahannya yang telah melakukan pelanggaran disiplin.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Teguh Sulistiyani, Ambar. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif SumberDaya Manusia*. Penerbit Gaya Media: Yogyakarta.
- Unaradjan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.